Supplemento ordinario alla “Gazzetta Ufficiale” n. 85 dell’11 aprile 2002 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

PARTE PRIMA **Roma - Giovedì, 11 aprile 2002** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L’ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 74

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente dell’ENEA - Quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999.

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente dell’ENEA - Biennio economico 2000-2001.

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente dell’ENAC - Biennio economico 2000-2001.

SOMMARIO

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENEA QUADRIENNIO NORMATIVO 1998-2001 BIENNIO ECONOMICO 2000-2001

A seguito del parere favorevole espresso in data 18 gennaio 2002 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base dell'intesa intercorsa con l'ENEA sul testo dell'Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL relativo al personale non dirigente dell'ENEA nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 19 febbraio 2002, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 21 febbraio 2002 alle ore 19,30 presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L' ARAN:

nella persona del Dott. Antonio Guida (firmato)
per delega del Presidente, Avv. Guido Fantoni

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Confederazioni Sindacali

CGIL (firmato)

CISL (firmato)

UIL (firmato)

CISAL (firmato)

CIDA (firmato)

Organizzazioni Sindacali

CGIL/SNUR (firmato)

CISL/RICERCA (firmato)

UIL/PA (firmato)

CISAL/RICERCA (firmato)

UNIRI (ANPRI/EPR. - CIDA RICERCA) (firmato)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL per il personale non dirigente dell'ENEA, quadriennio 1998–2001 e biennio economico 1998–1999

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 del personale dell'Ente per le Nuove Tecnologie, l'Energia e l'Ambiente (ENEA).

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato ai sensi dell'art. 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dell'ENTE PER LE NUOVE TECNOLOGIE L'ENERGIA E L'AMBIENTE (d'ora in avanti: "ENEA").

2. Il presente CCNL comprende una disciplina comune per tutto il personale, ferma restando la previsione delle specifiche disposizioni di cui al titolo V correlate alla specificità delle tipologie professionali dei livelli 9, 9.1, 9.2.

3. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è richiamato nel testo del presente contratto con la dizione "D.Lgs n. 165/2001". L'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) è richiamata con il termine "Agenzia".

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998- 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido da1 1° gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'Agenzia dà immediata comunicazione all'ENEA dell'avvenuta stipulazione.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'ENEA entro 30 giorni dalla data di stipula del presente CCNL.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti dell'ENEA sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 48 del D.lgs. n. 165/2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione delle responsabilità delle parti, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'ENEA di innalzare i livelli qualitativi e quantitativi delle attività svolte nell'ambito delle proprie finalità istituzionali.

2. Il perseguimento dell'obiettivo indicato al comma precedente comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali convenientemente articolato in momenti di confronto negoziale e in momenti di interazione non negoziale atti a garantire la partecipazione delle parti sociali. In tale impostazione il sistema di relazioni sindacali comprende:
   a) la contrattazione collettiva, che ha il suo momento fondamentale nel contratto collettivo nazionale e che trova ulteriore esplicazione nella contrattazione integrativa sulle materie e secondo le modalità previste dal predetto contratto nazionale; in coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;
   b) la partecipazione sindacale che si articola negli istituti dell'informazione, della consultazione e della concertazione;
   c) le procedure per l'interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 4 - Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra i soggetti indicati nell'art.10. Essa si avvale delle risorse dell'apposito fondo unico previsto

dall’art. 64 e persegue la finalità di incrementare la produttività e la qualità dei servizi e del lavoro nonché di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. La contrattazione collettiva integrativa è strutturata su due livelli: il primo si svolge a livello nazionale ed il secondo si svolge a livello territoriale, coincidente con le aggregazioni delle strutture correlate agli ambiti di elezione delle R.S.U., evitando duplicazioni e sovrapposizioni di materie con la contrattazione integrativa di primo livello.

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa di livello nazionale sono regolate le seguenti materie:

   a) criteri generali relativi alle forme di incentivazione del personale, in relazione a obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio, con particolare riferimento a:

      a1) criteri generali di distribuzione della quota di risorse destinate ai sistemi di incentivazione del personale, in relazione ai progetti e programmi e tra i gruppi e i singoli;

      a2) criteri generali di scelta del personale da adibire ai progetti, in modo funzionale alle priorità organizzative e al miglioramento del servizio;

   b) criteri generali per la corresponsione dei compensi previsti dall’art. 65, comma 2 lett. e), f);

   c) linee di indirizzo e programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, volti ad adeguarne la professionalità ai processi di innovazione;

   d) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;

   e) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;

   f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

   g) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;

h) modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 29, a integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel presente CCNL;
i) criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
j) criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
k) forme di copertura assicurativa delle attrezzature utilizzate nel telelavoro e dell'uso delle stesse;
l) iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
m) criteri generali di priorità per il trasferimento, a domanda da una sede ad altra dell'ENEA, limitatamente ai trasferimenti tra sedi localizzate in Comuni diversi;
n) definizione dei casi che richiedono la deroga, in via eccezionale dal limite individuale massimo di 80 ore annue di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 14, comma 11 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico-amministrativa", quadriennio normativo 1994-1997, stipulato il 4/8/1997;
o) criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario tra le strutture individuate dall'ordinamento ENEA;
p) criteri generali per le progressioni economiche nell'ambito di ciascun livello professionale, di cui all'art. 49.

4. In sede di contrattazione integrativa a livello territoriale, sono regolate le seguenti materie:

   a) criteri per l'attuazione di iniziative addestrative realizzabili a livello locale in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche;
   b) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
   c) modalità attuative dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa collettiva di primo livello, ove necessario per le caratteristiche peculiari locali;
   d) materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello dalla contrattazione integrativa di primo livello, tra quelle di cui al comma 3, evitando in ogni caso duplicazioni o sovrapposizioni.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative indicati nell'art. 14, sulle materie demandate alla contrattazione integrativa non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento

economico accessorio, decorsi senza esito trenta giorni, prorogabili, in accordo tra le parti, di ulteriori 30 giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e la libertà di iniziativa.

6. I contratti collettivi integrativi di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dal contratto collettivo nazionale o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'ENEA. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. L'Enea provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'articolo 10, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi integrativi sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza dei precedenti contratti.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori o analogo organo previsto dall'ordinamento dell'Enea. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico - finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Enea autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

5. L'ENEA è tenuto a trasmettere all'A.Ra.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di

copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. I contratti decentrati stipulati ai sensi dei CCNL del personale ENEA “Area tecnico amministrativa” ed “Area delle specifiche tipologie professionali” quadriennio normativo 1994/1997 stipulati il 4/8/1997 conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo di cui al presente articolo, fatta salva la diversa quantificazione delle risorse previste dal presente CCNL.

Art. 6 - Informazione

1. L'informazione si propone di basare sulla trasparenza decisionale e sulla prevenzione dei conflitti, pur nella distinzione dei ruoli, i comportamenti delle parti.

2. L’ENEA fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'articolo 10 in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

3. Nelle materie di seguito indicate l’ENEA fornisce una informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

   A) ai soggetti sindacali di cui all’art. 10, comma 1:

      a) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio;
      b) definizione dei criteri per la determinazione delle dotazioni organiche;
      c) verifica periodica della produttività delle strutture;
      d) stato dell'occupazione anche a tempo determinato e parziale;
      e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
      f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro e le sue modifiche;
      g) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;
      h) adozione di forme di lavoro flessibili, di cui all'art. 36, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001;
      i) bilancio preventivo e consuntivo;
      j) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

B) ai soggetti sindacali di cui all’art. 10, comma 2, per gli aspetti pertinenti agli interessi delle strutture territoriali:

a) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio;
b) verifica periodica della produttività delle strutture;
c) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
d) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro.

4. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva e ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:

A) ai soggetti sindacali di cui all’art. 10, comma 1:

a) attuazione dei programmi di formazione del personale;
b) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
c) andamento generale della mobilità del personale;
d) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
e) distribuzione complessiva delle risorse per le politiche di sviluppo della produttività e delle risorse umane, ai sensi dell’art. 65;
f) andamento a consuntivo del ricorso al lavoro interinale;
g) attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale;
h) attuazione delle materie oggetto di informazione preventiva;

B) ai soggetti sindacali di cui all’art. 10, comma 2, per gli aspetti pertinenti agli interessi delle strutture territoriali:

a) attuazione dei programmi di formazione del personale;
b) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
c) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
d) attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale;
e) attuazione delle materie oggetto di informazione preventiva, limitatamente ai punti di competenza.

5. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'ENEA consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, lo stesso ENEA provvede ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

6. Non è oggetto di riservatezza l'informazione alle organizzazioni sindacali sui principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.

Art. 7 - Consultazione

1. La consultazione si svolge sulle materie per le quali è prevista da disposizioni legislative o norme contrattuali. In tali casi, senza particolari formalità, l'ENEA acquisisce il parere dei soggetti sindacali di cui all'articolo 10.

2. La consultazione si svolge in particolare sulle materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni.

3. La consultazione si svolge altresì sulle seguenti materie:

   A) con i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1:

      a) contenuto e motivi di ciascun contratto di fornitura di lavoro interinale;
      b) programmazione triennale del fabbisogno di personale, fabbisogni quantitativi e/o qualitativi derivanti dalla costituzione di nuove strutture e relativi fabbisogni formativi.

   B) con i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, per gli aspetti pertinenti agli interessi delle strutture territoriali:

      a) materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni.

Art. 8 - Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'art. 10, ricevuta l'informazione, può attivare mediante richiesta scritta, la concertazione.

2. La richiesta di concertazione è effettuata dai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1, sui criteri generali relativi:

   a) all'articolazione dell'orario;
   b) alle modalità di realizzazione dei progetti ed all'ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;
   c) alle modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

d) alla definizione delle procedure di selezione per i passaggi di livello professionale di cui agli artt. 50 e segg.;
e) al conferimento e alla revoca degli incarichi di elevata responsabilità di cui all’art. 56;
f) alla graduazione delle tipologie di incarico di cui all’art. 57 ai fini dell’attribuzione della relativa indennità di responsabilità.

3. La richiesta di concertazione è effettuata dai soggetti sindacali di cui all’art. 10, comma 2, sui criteri generali relativi all’articolazione dell’orario.

4. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di correttezza e buona fede.

5. Nel corso della concertazione le parti accertano la possibilità di definire una posizione comune sulle materie oggetto del confronto, che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di 30 giorni dalla sua attivazione. Dell'esito di esso è redatto verbale che riporta le posizioni delle parti.

Art. 9 - Monitoraggio e verifiche

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l’ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

CAPO II
SOGGETTI SINDACALI

Art. 10 - Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di livello nazionale di cui all'art. 4, comma 3 sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa a livello territoriale di cui all'art. 4, comma 4 sono:
   - le R.S.U.;
   - le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

Art. 11 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
   a) la rappresentanza sindacale unitaria (RSU), eletta ai sensi dell'accordo collettivo quadro integrativo e correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 27 gennaio 1999 e ai sensi del protocollo di intesa sottoscritto in data 16.6.1999 dall'ARAN e dalle confederazioni sindacali per l'indizione delle elezioni delle stesse RSU negli enti di cui all'art. 70 del D.Lgs. n. 165/2001.
   b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo quadro indicato nella lettera a) e del relativo protocollo di intesa.

Art.12 - Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa

1. Per la parte pubblica, la delegazione è composta come segue:
   a) in sede di contrattazione integrativa a livello nazionale: dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato, dai dirigenti espressamente nominati dall'ENEA;

b) in sede di contrattazione integrativa a livello decentrato: dai rappresentanti espressamente nominati dall'ENEA.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta come segue:

   a) in sede di contrattazione integrativa a livello nazionale: dai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1;
   b) in sede di contrattazione integrativa a livello decentrato: dai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2.

Art. 13 - Deleghe a favore delle organizzazioni sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'ENEA a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'ENEA e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'ENEA sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'ENEA.

5. L'ENEA è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

CAPO III
PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITÀ

Art. 14 - Principi e regole di comportamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza e buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

3. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione, le parti medesime si attengono ugualmente all'impegno di non assumere iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

Art. 15 - Interpretazione autentica dei contratti

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del D.Lgs. n.165/2001 e - per quanto concerne i contratti collettivi integrativi - con quelle previste dall'art. 5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura di cui al comma 1 può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

TITOLO III
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'ENEA, ai sensi delle disposizioni legislative vigenti e, in particolare, del D.Lgs. n. 61/2000, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 100/2001, può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta del dipendente, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale, o viceversa, secondo le tipologie indicate dall'art. 17, comma 2.

2. L'ENEA nelle percentuali di cui alla legge n. 488/1999, art. 20, comma 1, lettera f), può assumere personale a tempo parziale e comunque entro i limiti delle risorse destinate al trattamento economico relativo.

3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere costituito relativamente a profili professionali che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione e di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale o che si riferiscano ad attività di particolare caratterizzazione preventivamente individuate dall'ENEA. Tale esclusione non opera nei confronti del personale che, pur appartenendo ad uno dei profili e/o livelli in questione, non svolga le predette funzioni o vi rinunci. La trasformazione dei posti e l'individuazione dei profili e/o livelli di cui al presente comma è effettuata dall'ENEA che ne informa preventivamente le organizzazioni sindacali.

5. Relativamente agli istituti normativi previsti dal presente contratto collettivo, non specificamente trattati nel presente articolo, al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

6. Al personale interessato è consentito, previa comunicazione all'ENEA, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali dell'ENEA , ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001.

7. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 17, comma 2. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6 comma 1, del D. Lgs. n. 61/2000. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purchè vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art.6, comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000.

8. L'ENEA è tenuto a comunicare, con atto scritto motivato, le proprie determinazioni entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa; in mancanza di risposta negativa entro il termine suddetto, la domanda si intende accolta. L'ENEA, entro il predetto termine, può, sempre con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione ai compiti ed alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

9. Fermo restando quanto previsto dal comma 8, l'ENEA può autonomamente determinare, nei modi previsti dal proprio ordinamento, i termini per la presentazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, la decorrenza e la durata della trasformazione del rapporto, i criteri di priorità e la percentuale delle assunzioni a tempo parziale, fatto salvo il limite massimo di cui al comma 2. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali rappresentative di cui all'art. 10. I criteri generali per soddisfare le domande di trasformazione del personale a tempo pieno, prioritariamente rispetto alle nuove assunzioni, sono oggetto di contrattazione integrativa.

Art. 17 - Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati in posti a tempo parziale ai sensi dell’art. 16, comma 2. Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.

2. Il tempo parziale può essere realizzato, anche per il potenziamento dell'attività dell’ENEA nelle ore pomeridiane, sulla base delle seguenti tipologie:

   a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

   b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno);

   c) con combinazione delle due modalità indicate nelle precedenti lettere a) e b).

Art. 18 - Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il trattamento economico anche accessorio del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, è proporzionale alla prestazione lavorativa. La contrattazione integrativa stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

2. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'art. 19 del CCNL del personale ENEA “Area tecnico amministrativa” quadriennio

normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementre, di cui all'art. 1, c. 2, lett. e) del D.Lgs n. 61/2000 come modificato dal D.Lgs n. 100/2001, nella misura massima stabilito dall'art. 3, c. 2, dello stesso decreto legislativo e in ogni caso con il consenso del lavoratore interessato. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di "retribuzione complessiva mensile" di cui all'art. 60, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Nel solo caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale sono consentite prestazioni di lavoro straordinario in eccedenza all'orario di lavoro normale. Trova applicazione, in particolare, l'art. 3, commi 5 e 8, del D. Lgs. n. 61/2000, modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 100/2001.

7. Le ore di lavoro straordinario di cui al comma 6 sono retribuite nella stessa misura stabilita per le ore di straordinario dei dipendenti a tempo pieno.

8. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni dell'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art 19 - Assunzioni a tempo determinato

1. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di assunzione a tempo determinato.

2. A tutto il personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale

assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;
b) in caso di assenza per malattia o infortunio, si applicano gli artt. 35 e 36; i periodi di trattamento intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 25, comma 5 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 04/08/1997, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro; il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 25 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 04/08/1997;
c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi in ragione d'anno, proporzionalmente al servizio prestato e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 21, comma 2 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 04/08/1997 ovvero in caso di lutto ai sensi dello stesso art. 21, comma 1, secondo alinea;
d) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.

3. Il servizio prestato a tempo determinato è titolo valutabile ai fini della formazione delle graduatorie relative alle procedure concorsuali per l'assunzione a tempo determinato o indeterminato.

4. Il contingente del personale da assumere con contratto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 10, c. 7 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, - con esclusione delle fattispecie escluse dal campo di applicazione del predetto decreto legislativo, di quelle esenti da limitazioni quantitative, nonché delle ipotesi di cui allo stesso art. 10, c. 7 - non può superare, a livello di ente, il 10% dei posti di organico.

Art 20 - Contratti di Formazione e lavoro

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, l'ENEA può stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con

modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all’art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. L'ENEA non può stipulare contratti di formazione e lavoro qualora abbia proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l’assunzione avvenga per l’acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell’art.27.

3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenze e preferenze.

4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
   a) per l’acquisizione di professionalità elevate ed intermedie;
   b) per agevolare l’inserimento professionale mediante un’esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

5. Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.

6. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nel livello 8 e intermedie le professionalità inserite nel livello 5.

7. La formazione, nel caso previsto dalla lett. a) del comma 4, ha una durata di almeno 80 ore per le professionalità intermedie e di almeno 130 ore per le professionalità elevate e deve essere effettuata in luogo della prestazione lavorativa. Nella ipotesi di cui alla lett. b) del comma 4, la formazione ha una durata di almeno 20 ore e deve riguardare: la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.

8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all’art. 3 del CCNL del personale ENEA “Area tecnico amministrativa” quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 04/08/1997 e deve contenere l’indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non

superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento relativo alla posizione economica iniziale della categoria corrispondente al profilo di assunzione. Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il personale dell'ENEA, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

10. Il trattamento normativo è quello previsto per i lavoratori a tempo determinato. Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di un anno ed è elevato proporzionalmente in relazione alla maggiore durata. Nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

11. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

12. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

    a) malattia;
    b) gravidanza e puerperio;
    c) astensione facoltativa post partum;
    d) servizio militare di leva e richiamo alle armi;
    e) infortunio sul lavoro.

13. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

14. Al termine del rapporto l'ENEA è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19

dicembre 1984, n. 863. l'ENEA disciplina, previa concertazione ai sensi dell'art.8, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12.

16. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

17. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro qualora l'ENEA non confermi almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.

18. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

Art. 21 - Disciplina sperimentale del telelavoro

1. L'ENEA potrà realizzare progetti di telelavoro, con le modalità previste dall'accordo quadro nazionale sottoscritto il 23 marzo 2000, ivi compreso il sistema di relazioni sindacali previsto dall'accordo stesso.

2. La contrattazione integrativa potrà disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specifiche esigenze dell'ENEA e dei lavoratori interessati e in particolare le materie di cui all'art.3, comma 5, dell'accordo quadro sopracitato.

Art. 22 - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. Nel rispetto dei divieti posti dalla vigente disciplina legislativa, l'ENEA, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario, previste dallo stesso D. Lgs. n. 165/2001, può stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

2. Il ricorso al lavoro temporaneo deve essere improntato all'esigenza di contemperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. In nessun caso il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo può essere utilizzato per

sopperire stabilmente e continuativamente a carenze di organico, ovvero per prestazioni lavorative riconducibili ai livelli 3, 9, 9.1, 9.2.

3. L'ENEA può utilizzare lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, secondo la disciplina del presente contratto, senza superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ENEA; tale percentuale è arrotondata, in caso di frazione, all'unità superiore.

4. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o a progetti di produttività presso l'ENEA, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, in relazione alle caratteristiche organizzative dell'ENEA, determina specifiche condizioni, criteri e modalità per la corresponsione di tali trattamenti accessori.

5. L'ENEA provvede alla tempestiva informazione e consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1 sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dai contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza l'ENEA fornisce l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.

6. I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo hanno diritto a partecipare, presso l'ENEA, alle assemblee, indette dai soggetti sindacali di cui all'art. 10 dell'accordo collettivo quadro in materia di aspettative e permessi sindacali del 7.8.1998, che riguardino la generalità dei dipendenti. I lavoratori utilizzano le ore previste dallo specifico contratto collettivo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

7. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, l'ENEA fornisce ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1 e all'ARAN informazioni sull'andamento a consuntivo, nell'anno precedente, del numero, dei motivi, della durata e degli oneri dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo stipulati.

Art. 23 - Forme contrattuali flessibili di lavoro

1. In coerenza con le proprie esigenze istituzionali ed in un quadro di trasparenza gestionale, l'ENEA persegue l'obiettivo della maggiore possibile razionalizzazione dell'uso degli istituti di flessibilità del lavoro di cui all'art.

36, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 con riferimento ai fini, ai contenuti ed alle modalità di applicazione di ciascun istituto.

2. Possono essere attivate, anche a richiesta dei soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1, forme di monitoraggio e proposta sull'utilizzo degli istituti di flessibilità assicurando, a tal fine, la programmazione di due incontri ogni anno.

Art. 24 - Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
   a) 3 mesi per il personale del livello professionale 3 ;
   b) 6 mesi per il restante personale.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso nei casi di assenza per malattia, di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. In caso di malattia durante il periodo di prova il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto, fatta salva diversa motivata determinazione dell'ENEA, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 25 commi 5bis e 5ter del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4 agosto 1997. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 36.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 3. Il recesso dell'ENEA deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell' anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità maturati. Spetta

altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso pubblico presso l'ENEA o altra amministrazione o ente, ha diritto, durante il periodo di prova, alla conservazione del posto senza retribuzione, e, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente, rientra, a domanda, nel profilo di provenienza.

10. Durante il periodo di prova l'ENEA adotta, ove necessarie, iniziative per la formazione del personale neoassunto. Il dipendente può essere destinato in successione di tempo a più attività o servizi, ferma restando la sua utilizzazione nelle attività proprie del profilo e/o livello di appartenenza.

11. Il periodo di prova di cui al comma 1 è dimezzato nel caso in cui il vincitore di concorso, assunto a tempo indeterminato, abbia prestato servizio nell'ENEA, senza interruzione, da almeno 12 mesi nel medesimo profilo e in livello pari o superiore con contratto a tempo determinato.

Art. 25 - Lavoratori disabili

1. Al fine di valorizzare pienamente la capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, l'ENEA, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 9, individua e realizza le iniziative per una corretta attuazione della disciplina della legge n.68/2000 anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 24 della legge n.104/1992 per l'abbattimento delle barriere architettoniche.

2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

Art. 26 - Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio profilo professionale, l'ENEA non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso

dipendente al servizio impiegandolo in altro profilo riferito allo stesso livello di inquadramento assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.

2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo di categoria immediatamente inferiore.

3. I posti che si rendono vacanti successivamente alla eventuale applicazione della disciplina del comma 2, sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti che hanno fruito della medesima disciplina.

4. Nel caso di destinazione ad un livello inferiore, il dipendente ha diritto al mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, della posizione economica di provenienza, ove questa sia più favorevole.

5. Nel caso in cui detto personale non possa essere ricollocato nell'ambito dell'ENEA con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 27.

Art. 27 - Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito dell'ENEA, quest'ultimo comunica a tutti gli enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 presenti a livello provinciale, regionale e nazionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

2. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, per categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'ENEA dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, L'ENEA forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

a) dipendenti portatori di handicap;
b) dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;
c) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico;
d) maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
e) particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
f) presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri viene definita in sede di contrattazione integrativa.

5. L'ENEA attiva nei confronti del personale messo in disponibilità le iniziative di incentivazione, formazione e riqualificazione utili per favorirne la ricollocazione, nell'ambito delle risorse e dei piani formativi dello stesso ENEA.

Art. 28 – Mobilità verso altre amministrazioni e comandi

1. Il dipendente che richieda il trasferimento ad altra Amministrazione che abbia dato il proprio assenso deve chiedere il nulla osta all'ENEA. Decorsi 60 giorni dalla richiesta, l'assenso si intende rilasciato. L'eventuale diniego deve essere adeguatamente motivato.

2. I dipendenti ENEA possono essere comandati, con il loro consenso, a prestare servizio presso altre amministrazioni pubbliche, università italiane o straniere, organizzazioni internazionali o comunitarie, centri, istituti o laboratori nazionali o internazionali, altri organismi di ricerca o unità di aziende industriali che ne facciano richiesta.

TITOLO IV
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 29 – Modifiche e integrazioni alla disciplina sull'orario di lavoro e sullo straordinario

1. L'art. 13, comma 6 del CCNL del personale ENEA "Area Tecnico Amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 è sostituito dal seguente:

   "6. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

   a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione della prestazione lavorativa; i diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;

   b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 37 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo, con particolare riguardo alle tipologie di orario da adottare per lo svolgimento delle attività fuori sede e in caso di temporanea chiusura di strutture;

   c) orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di inizio o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;

   d) particolari forme di flessibilità purché compatibili con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;

2. L'art. 13 del CCNL del personale ENEA "Area Tecnico Amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 è integrato dal seguente:

   "12. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o

comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario a 36 ore settimanali. La riduzione può realizzarsi alla condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portino all'autofinanziamento. Le parti verificheranno e converranno sulle modalità di applicazione a tutto il personale delle modifiche legislative che dovessero intervenire in materia".

3. L'art. 14 del CCNL del personale ENEA "Area Tecnico Amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 è integrato dai seguenti:

   "11.bis. Anche nei casi di deroga di cui al precedente comma 11 - fatta eccezione per le attività correlate a situazioni di emergenza o a problemi di sicurezza, nonché per le attività connesse agli organi istituzionali ed alle strutture di alta direzione - non sono comunque autorizzabili prestazioni di lavoro straordinario superiori ad un limite massimo di 200 ore annue individuali".

4. La disciplina relativa allo straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del personale ENEA "Area Tecnico Amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 non si applica alle prestazioni di lavoro straordinario o di lavoro supplementare compensate con l'emolumento sostitutivo di cui all'art. 65, comma 2, lett. g) previsto per i livelli 9, 9.1 e 9.2.

Art. 30 – Conto ore individuale

1. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, le ore di lavoro straordinario autorizzate secondo l'ordinamento ENEA possono essere accantonate in un conto ore individuale per essere fruite a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa sotto forma di riposi compensativi pari alle corrispondenti giornate lavorative o frazioni di esse, tenuto conto delle esigenze lavorative.

2. Al 31 dicembre di ciascun anno i riposi compensativi non fruiti vengono conteggiati e devono essere fruiti entro il trimestre successivo.

3. Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentano la fruizione di detti riposi entro il periodo suddetto, le ore di lavoro straordinario saranno retribuite.

4. La disciplina di cui al presente articolo non si applica alle prestazioni di lavoro straordinario o di lavoro supplementare compensate con il compenso sostitutivo di cui all'art. 65, comma 2, lett. g).

5. Ulteriori criteri generali per la fruizione dei riposi compensativi possono essere oggetto di contrattazione integrativa.

Art. 31 - Permessi

1. L'art. 21 comma 1, secondo alinea del CCNL del personale ENEA "Area tecnico-amministrativa", quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, è integrato con l'aggiunta del seguente comma:

   "Ai fini della concessione dei permessi per lutti in famiglia di cui al comma 1, 2° alinea, la condizione di convivente stabile è equiparata a quella di coniuge."

Art. 32 - Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Art. 33 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

2. Il dipendente, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa, senza assegni, qualora l'ENEA non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili

ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Art. 34 - Disposizioni comuni sulle aspettative

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, o di congedo non retribuito, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno 4 mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica nei casi di aspettativa per cariche pubbliche elettive e per volontariato, di distacchi sindacali, di assenza o aspettativa ai sensi della legge n. 1204/1971 e in applicazione di quanto previsto dalla legge n. 53/2000.

2. L'ENEA, qualora accerti durante il periodo di aspettativa che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Art. 35 - Assenze per malattia

1. L'articolo 25, comma 5, del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, è integrato con l'aggiunta dei seguenti commi:

   "5bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turnazione.

"5 ter. La disciplina di cui al comma precedente si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla prima alla quinta della tabella A, di cui al D.Lgs. n. 834 del 1981, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, correlata alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata dal competente servizio della Azienda sanitaria locale."

"5 quater. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'ENEA favorisce un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati."

Art. 36 - Infortuni sul lavoro, malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 25, comma 5, lett. a) del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 25, comma 5, lett. a) del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 25, comma 1, dello stesso CCNL.

3. Per quanto riguarda il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, nonché per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente si applicano le disposizioni vigenti in materia per i pubblici dipendenti.

4. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comporto, con le assenze per malattia di cui all'articolo 25 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.

5. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999. Nel caso di lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, trova applicazione l'art. 4, comma 4 della stessa legge.

6. E' disapplicato l'art. 25 comma 7 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.

Art. 37 - Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso l'ENEA, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva dell'10% del personale delle diverse categorie in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa definisce i criteri per la relativa utilizzazione.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ENEA una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2, e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative delle strutture con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, l'ENEA può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'art. 25 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 e, ove si tratti di malattie o infortuni dovuti a causa di servizio, nell'art 36 del presente CCNL.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 38 - Congedi parentali

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D.Lgs n. 151/2001 (T.U. di cui all’art. 15 della legge n. 53/2000) che riunisce e coordina le disposizioni previste dalla legge n. 1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000.

2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D. Lgs n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell’ipotesi di cui all’art. 28 del D. Lgs n. 151/2001, spetta l’intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turnazione.

3. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all’art. 9 del D.Lgs n. 151/2001.

4. Nell’ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall’art. 32, comma 1, lett. a) e lett. b) del D.Lgs n.151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri i primi trenta giorni di assenza fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell’anzianità di servizio e sono retribuiti secondo la disciplina del comma 2.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall’art. 47, del D. Lgs n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 2.

6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs n.151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le ventiquattro ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

9. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs n. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39 possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 39 - Congedi per eventi e cause particolari

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000, trova, invece, applicazione la disciplina di cui all'art 21, 2° alinea del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.

Art. 40 - Servizio militare e servizio sostitutivo civile

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento

volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.

2. I dipendenti che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.

3. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ENEA per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.

4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, regolamentari e contrattuali.

5. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale, l'ENEA corrisponde l'eventuale differenza fra il trattamento economico in godimento corrispondente alla nozione di retribuzione fondamentale di cui all'art. 60 e quello erogato dall'amministrazione militare.

6. Alla fine del richiamo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ENEA per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 41 - Semplificazione amministrativa e tutela della privacy

1. L'ENEA è tenuto a compiere gli atti formali necessari per eliminare fiscalità burocratiche che possano aggravare l'adempimento degli obblighi dei dipendenti, nonché per dare completa attuazione alle vigenti disposizioni in materia di semplificazione amministrativa e autocertificazione.

2. L'ENEA è tenuto, altresì, alla tutela della privacy del dipendente, secondo le disposizioni vigenti, in particolare per quanto concerne le certificazioni mediche e l'accesso ai fascicoli personali.

Art. 42 – Formazione professionale

1. Le parti riconoscono che la valorizzazione professionale delle risorse umane è fattore essenziale per la crescita qualitativa e quantitativa dei risultati dell'attività dell'ENEA.

2. Conseguentemente le parti individuano nella formazione:

   a) uno strumento indispensabile di aggiornamento e crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione;

   b) uno strumento indispensabile per promuovere lo sviluppo dell'ente, i processi di mobilità, un atteggiamento propositivo nei confronti dell'innovazione tecnologica e del cambiamento nelle tecniche e strumenti gestionali.

3. L'ENEA, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, promuove e favorisce la formazione continua, l'aggiornamento e l'addestramento del personale in servizio o di nuova assunzione, attraverso corsi di contenuto generale ovvero mirati su specifiche materie che tengano conto anche dell'evoluzione prevista delle competenze e dell'esigenza di non correlarle unicamente al profilo ed al livello di appartenenza.

4. Ai fini di cui al comma 3 le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci dell'ENEA vengano previsti appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo pari, indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci dello stesso ente, ad almeno 1% del monte retributivo. I fondi finalizzati alla formazione e aggiornamento, ove non utilizzati nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, restano vincolati alla stessa finalizzazione nei successivi esercizi finanziari.

5. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge mediante l'attivazione di corsi teorico-pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dallo stesso ENEA.

6. Le iniziative di formazione possono essere organizzate dall'ENEA, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti nell'ENEA o presso altri enti, forme di collaborazione con Università italiane e/o straniere, con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Possono essere chiamati allo svolgimento dei corsi di formazione esperti italiani e stranieri. Nell'ambito delle attività di

formazione può essere previsto l'invio di personale per stages presso istituzioni e industrie italiane, comunitarie ed extracomunitarie.

7. I programmi di formazione e di aggiornamento professionale sono definiti dall'ENEA, in attuazione delle linee di indirizzo generale oggetto di contrattazione integrativa, il quale ne informa preventivamente le Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 6.

8. L'ENEA individua, in base alle esigenze tecniche, organizzative e scientifiche delle varie unità operative o di servizio, sulla base dei criteri generali oggetto di contrattazione integrativa, i dipendenti che parteciperanno ai corsi, tenendo anche conto delle attitudini personali e culturali dei lavoratori e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001, all'art. 57, lett. c).

9. Il personale che partecipa ai corsi di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'ENEA. I corsi sono tenuti di norma durante l'orario di lavoro e, in casi eccezionali, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora i corsi si tengano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio.

10. Nell'ambito dei programmi di cui ai commi 3, 5 e 6 i dipendenti possono proporre, a titolo individuale o per gruppi, piani specifici di formazione che prevedano la partecipazione a corsi e/o la permanenza presso altre strutture o industrie e/o lo svolgimento di studi a carattere formativo.

11. La formazione e l'aggiornamento del personale può avvenire sulla base di documentate iniziative, selezionate dallo stesso personale interessato, effettuate di norma fuori dell'orario di lavoro e, ove autorizzate dall'Ente, anche in orario di lavoro. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Ente è, in tale caso, subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

12. La partecipazione ad attività formative è riconosciuta utile ai fini dei processi di sviluppo della carriera del personale.

TITOLO V
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 43 - Obiettivi

1. Il sistema di classificazione del personale dell'ENEA, secondo le linee definite negli articoli seguenti, persegue le finalità del progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro, delle opportunità di crescita professionale, della funzionalità delle strutture, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'attività istituzionale dell'Ente e della gestione delle risorse umane.

2. Alle finalità di cui al comma 1 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi secondo quanto previsto dall'art 42.

Art. 44 - Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione del personale è unico ed è articolato in 9 livelli professionali che assumono la seguente denominazione: livello 3, livello 4, livello 5, livello 6, livello 7, livello 8, livello 9, livello 9.1, livello 9.2.

2. Ai livelli professionali corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, descritte, secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità, mediante le declaratorie riportate nell'allegato A.

3. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ciascun livello professionale. Nell'allegato A sono disciplinati alcuni profili relativi a ciascun livello professionale.

4. L'ENEA, in relazione al proprio modello organizzativo, identifica, previa informazione e concertazione ai sensi dell'art. 8, le competenze e i principali contenuti lavorativi dei profili professionali di nuova istituzione, e li colloca nel livello professionale corrispondente, nel rispetto delle declaratorie dei livelli professionali stessi e tenendo conto, in via analogica, del contenuto dei profili disciplinati nell'allegato A.

5. All'interno di ciascun livello professionale tutte le mansioni, se professionalmente equivalenti, sono esigibili. Sono fatte salve quelle per il

cui esercizio siano previste specifiche abilitazioni professionali. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

6. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie del livello immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo.

Art. 45 - Tipologie professionali dei livelli 9, 9.1, 9.2

1. Nei livelli 9, 9.1 e 9.2 sono collocate le seguenti tipologie professionali:

   a) Ricercatori-tecnologi: il personale in possesso di questa tipologia professionale è impegnato ordinariamente in attività di sviluppo delle conoscenze tecnico-scientifiche, in attività di gestione progettuale di iniziative complesse in settori specifici, in attività di sviluppo, progettazione, realizzazione e operazione-sperimentazione di prototipi, nuove tecnologie o strutture tecnico-scientifiche;

   b) Professionisti: il personale in possesso di questa tipologia professionale è impegnato ordinariamente in attività che comportino iscrizione ad albo professionale di natura economico-giuridica (quali albo degli avvocati, albo dei dottori commercialisti, registro dei revisori dei conti, albo dei giornalisti ecc.) ed esercita la corrispondente attività di professionista per conto dell'Ente;

   c) Esperti di amministrazione-gestione: in questa tipologia è ricompreso il personale impegnato ordinariamente in attività che richiedono particolari competenze nel campo gestionale ed organizzativo, con responsabilità di prodotto e di risultato relative a obiettivi e/o progetti e/o strutture organizzative;

   d) Esperti di operazione: in questa tipologia è ricompreso il personale impegnato ordinariamente nella gestione di impianti di ricerca o di servizio ad alta complessità o con elevato rischio di impatto ambientale o sanitario, con responsabilità di prodotto e di risultato relative a obiettivi e/o progetti e/o strutture organizzative.

2. Al personale appartenente alla tipologia professionale dei Ricercatori-tecnologi collocato nel livello 9 corrisponde il profilo di "Ricercatore-Tecnologo", a quello collocato in 9.1 il profilo di "Primo Ricercatore-Tecnologo", a quello collocato in 9.2 il profilo di "Ricercatore-Tecnologo

senior”. I predetti profili sono descritti nelle declaratorie riportate nell’allegato A.

3. Al personale appartenente alla tipologia professionale dei Professionisti collocato nel livello 9 corrisponde il profilo di “Professionista”, a quello collocato in 9.1 il profilo di “Primo Professionista”, a quello collocato in 9.2 il profilo di “Professionista senior”. I predetti profili, articolati in figure professionali coerenti con quelle codificate dai rispettivi ordini professionali, sono descritti nelle declaratorie riportate nell’allegato A.

4. Al personale appartenente alla tipologia professionale degli esperti di amministrazione-gestione collocato nel livello 9 corrisponde il profilo di "Esperto di amministrazione-gestione", a quello collocato in 9.1 il profilo di "Primo esperto di amministrazione-gestione", a quello collocato in 9.2 il profilo "Esperto senior di amministrazione-gestione". I predetti profili sono descritti nelle declaratorie riportate nell’allegato A.

5. Al personale appartenente alla tipologia professionale degli esperti di operazione collocato nel livello 9 corrisponde il profilo di "Esperto di operazione”, a quello collocato in 9.1 il profilo di "Primo esperto di operazione", a quello collocato in 9.2 il profilo "Esperto senior di operazione". I predetti profili sono descritti nelle declaratorie riportate nell’allegato A.

Art. 46 - Specificità correlate alla funzione di ricercatore-tecnologo

1. L’ENEA riconosce, nel quadro della propria programmazione scientifica e tecnologica, dei compiti istituzionali e degli assetti organizzativi, l’autonomia dei ricercatori-tecnologi nello svolgimento delle attività tecnico-scientifiche e di ricerca, singolarmente o nell’ambito del gruppo all’uopo costituito.

2. Il ricercatore-tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata.

3. Il ricercatore-tecnologo ha diritto, singolarmente o nell’ambito del gruppo all’uopo costituito, alla titolarità del progetto affidatogli.

4. L’ENEA promuove e supporta le iniziative dei ricercatori-tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di

amministrazioni dello Stato, enti pubblici o privati o istituzioni internazionali, quando esse siano coerenti con la propria programmazione della ricerca e delle attività tecnico-scientifiche; assicura inoltre che la gestione dei progetti medesimi avvenga da parte di coloro che li hanno predisposti e che vengano messe regolarmente a disposizione le risorse previste dai progetti approvati e finanziati.

5. L'ENEA favorisce, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione dei ricercatori-tecnologi a progetti promossi da amministrazioni dello Stato, enti pubblici o privati o istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca e delle attività tecnico-scientifiche.

6. Il ricercatore-tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. L'ENEA provvede alla pubblicazione dei relativi risultati, salvo che lo stesso ENEA non comunichi al ricercatore-tecnologo, entro due mesi dalla consegna dei risultati della ricerca, di non essere interessato alla pubblicazione. In tal caso, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.

7. Il ricercatore-tecnologo ha diritto al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica.

8. I ricercatori-tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento delle attività di ricerca che l'ENEA è tenuto a garantire ai sensi dell'art. 2 della legge 421/92 e dell'art. 7, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

Art. 47 - Specificità correlate alla funzione di professionista

1. I professionisti svolgono la loro attività in conformità alle normative che disciplinano le rispettive professioni, rispondendone a norma di legge, secondo i singoli ordinamenti professionali con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.

2. Corollario della personale responsabilità e dell'autonomia professionale è la sostanziale autonomia ed unitarietà delle strutture professionali, all'interno delle quali il professionista esplica la sua opera, anche dal punto di vista organizzativo.

3. In relazione al modello organizzativo vigente, i professionisti si attengono altresì agli indirizzi ed agli obiettivi formulati dai competenti organi dell'ENEA.

Art. 48 - Accesso dall'esterno ai livelli professionali

1. In sede di programmazione triennale sono definiti i fabbisogni di personale, assicurando un adeguato accesso dall'esterno.

2. L'accesso dall'esterno è previsto, per ciascun livello professionale, nell'ambito dei relativi posti espressamente destinati a tale finalità dalla programmazione di cui al comma 1.

3. L'ENEA, con proprio regolamento e previa concertazione con le organizzazioni sindacali, disciplina la procedure e i contenuti delle selezioni pubbliche, i requisiti culturali richiesti per l'accesso dall'esterno, ivi compresi quelli di cui al comma 5, fatte salve le speciali procedure di avviamento al lavoro o per le assunzioni obbligatorie di cui allo stesso art. 36, comma 1, lett. b) e comma 2 del D.Lgs 165/2001.

4. I requisiti culturali di cui al comma 3 sono definiti in coerenza con gli specifici requisiti di competenza e professionalità indicati nelle declaratorie di livello di cui all'allegato A. I livelli 5 e 8 sono individuati come livelli di accesso a cui corrispondono rispettivamente i requisiti del diploma di scuola secondaria superiore e della laurea.

5. Ai fini dell'eventuale accesso dall'esterno ai livelli 6, 7, 9, 9.1 e 9.2, i requisiti culturali di cui al comma 3 sono individuati, fermo restando quanto previsto al comma 4, tenendo conto dei seguenti criteri generali:

   a) per i livelli 6 e 7, individuazione di ulteriori requisiti, oltre quelli richiesti per il livello 5, corrispondenti a gradi via via più elevati di specializzazione, arricchimento ed approfondimento di competenze tecnico-professionali di base, acquisibili anche mediante esperienze lavorative e formazione "sul lavoro";

   b) per i livelli 9, 9.1 e 9.2, individuazione di ulteriori requisiti, oltre quelli richiesti per il livello 8, corrispondenti a gradi via via più elevati di specializzazione, arricchimento ed approfondimento di competenze tecnico-scientifiche e professionali di base, acquisibili anche mediante titoli di studio post-universitari, abilitazioni all'esercizio di professioni, esperienze lavorative o di ricerca e formazione "sul lavoro".

Art. 49 - Progressione economica all'interno dei livelli professionali

1. All'interno di ciascun livello professionale è prevista una progressione economica che si realizza con i criteri e le modalità stabiliti dall'art. 33 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, per i livelli da 3 a 8, e dall'art. 32 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, per i livelli da 9 a 9.2.

2. Gli incrementi retributivi in corrispondenza di ciascun passaggio di progressione economica sono indicati, per ciascun livello del sistema di classificazione, nell'allegata tabella 1, che sostituisce l'allegato D al CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 e l'allegato E al CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.

3. Sono confermati i tempi intercorrenti tra una progressione e la successiva nonché gli altri requisiti richiesti per l'attribuzione dei passaggi di progressione economica di cui all'art. 33 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 e di cui all'art. 32 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.

4. Il finanziamento della progressione economica avviene attraverso le risorse indicate all'art. 64 in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento dei servizi, di innovazione e di maggiore efficienza.

5. E' abrogata la disciplina relativa ai superminimi di cui agli articoli 11 e 33 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 e di cui agli articoli 12 e 34 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997. Le relative risorse storiche sono riutilizzate, mano a mano che si rendono disponibili a seguito della progressiva cessazione dal servizio dei lavoratori interessati a decorrere dall'1/1/2000, per il finanziamento delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 64.

Art. 50 - Progressione verticale nel sistema di classificazione

1. Per il personale in servizio, nell'ambito del sistema di classificazione, i passaggi dal livello professionale di appartenenza a quello immediatamente superiore avvengono mediante procedure selettive, nel limite dei posti risultanti dall'applicazione dei vincoli di cui al successivo comma 7, relativi al numero massimo di passaggi ed alle risorse finanziarie destinabili al finanziamento degli stessi.

2. L'ordinamento dell'ENEA prevederà modalità di espletamento delle procedure selettive di cui al comma 1, anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso esterno qualora il dipendente abbia un'anzianità di servizio di almeno 5 anni nel livello professionale di appartenenza, fatti salvi i titoli abilitativi previsti dalle vigenti disposizioni in materia. Va salvaguardato comunque un adeguato accesso dall'esterno. Per l'accesso ai profili dei ricercatori-tecnologi e dei professionisti è, in ogni caso, prescritto il titolo di studio direttamente correlato all'esercizio delle relative funzioni.

3. Le procedure selettive per i passaggi di livello di cui al comma 1 sono finalizzate all'accertamento delle competenze e dei requisiti professionali richiesti in relazione alla posizione da coprire. Esse sono preventivamente individuate dall'ENEA secondo criteri di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento.

4. Per i passaggi ai profili dei livelli 4, 5, 6, 7 e 8, le procedure selettive e i criteri di cui al comma 3 tengono conto delle competenze professionali acquisite e conseguenti all'esperienza professionale desumibili dalle risultanze dei processi di valutazione del personale, dal curriculum del dipendente eventualmente verificate da apposite prove dimensionate in relazione ai livelli di professionalità richiesta per ciascun livello professionale, con adeguato riconoscimento della formazione certificata secondo il sistema dei crediti formativi. In ogni caso, a decorrere dall'applicazione della disciplina sull'assegnazione di mansioni superiori di cui all'art. 59, deve essere data una adeguata valorizzazione al positivo espletamento di mansioni superiori formalmente affidate e al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno a ciascun livello professionale.

5. Per i passaggi ai profili dei livelli 9, 9.1 e 9.2, al fine di accertare il possesso, da parte dei candidati, degli specifici requisiti di competenza e di professionalità espressamente indicati nelle declaratorie di livello, le procedure e i criteri di cui al comma 3, anche di natura concorsuale,

assumono contenuti di particolare incisività e sono definiti in relazione ai contenuti e ai livelli di professionalità richiesti nell'ambito di ciascuna tipologia professionale e di ciascun profilo, secondo le indicazioni di cui ai successivi articoli 51, 52, 53 e 54.

6. Gli ulteriori criteri e procedure, oltre quelli stabiliti dal presente articolo e dai successivi artt. 51 e 52, 53 e 54 sono oggetto di concertazione.

7. Ai fini dei passaggi di cui ai commi 4 e 5, sono confermati il vincolo sul numero di passaggi, nonché le risorse finanziarie agli stessi destinabili, secondo le previsioni di cui all'art. 11 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, all'art. 3 del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" biennio economico 1996-1997 stipulato il 4/8/1997, all'art. 10 CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 ed all'art. 3 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" biennio economico 1996-1997 stipulato il 4/8/1997.

8. L'Ente assume le iniziative necessarie per consentire la applicazione della disciplina del presente articolo entro il 31/12/2001.

Art. 51 - Progressioni verticali dei ricercatori-tecnologi

1. Le progressioni verticali verso profili professionali appartenenti alla tipologia professionale dei ricercatori-tecnologi, sono disciplinate, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, tenendo conto dei seguenti criteri e modalità:

   a) espletamento di prove selettive per aree scientifiche o settori tecnologici, idonee a valutare competenze e attitudini finalizzate all'attività richiesta;

   b) ricorso a specifiche commissioni giudicatrici costituite da componenti esterni o interni all'ente di comprovata competenza ed esperienza negli specifici settori tecnologici o aree scientifiche a cui si riferisce la selezione;

   c) valutazione della produzione scientifica e dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza desumibili dal curriculum professionale e/o dalla documentazione presentata dall'interessato.

Art. 52 - Progressioni verticali dei professionisti

1. Le progressioni verticali verso profili professionali appartenenti alla tipologia professionale dei professionisti, sono disciplinate, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, tenendo conto dei seguenti criteri e modalità:

   a) valutazione titoli professionali attinenti allo specifico albo professionale di appartenenza;

   b) valutazione della formazione certificata e pertinente;

   c) valutazione dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa e dei titoli di servizio stabiliti dall'ente desumibili dal curriculum professionale e/o dalla documentazione presentata dall'interessato; sono esclusi, ai fini della predetta valutazione, automatismi legati al decorso dell'anzianità;

   d) valutazione dei titoli culturali e professionali (per esempio: incarichi; pubblicazioni, collaborazioni, docenze aventi per oggetto tematiche e problematiche correlate all'area professionale di appartenenza; dottorati di ricerca o corsi di perfezionamento e specializzazione in ambiti disciplinari correlati all'area professionale di appartenenza);

   e) valutazioni, anche mediante apposite prove selettive, affidate ad apposite commissioni costituite da componenti esterni o interni all'ente di comprovata competenza ed esperienza nelle specifiche aree professionali a cui si riferisce la selezione.

Art. 53 - Progressioni verticali degli esperti di amministrazione e gestione

1. Le progressioni verticali verso profili professionali appartenenti alla tipologia professionale degli esperti di amministrazione e gestione, sono disciplinate, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, tenendo conto dei seguenti criteri e modalità:

   a) valutazione della formazione certificata e pertinente;

   b) valutazione dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa e dei titoli di servizio stabiliti dall'ente, desumibili dal curriculum professionale e/o dalla documentazione presentata dall'interessato; sono esclusi, ai fini della predetta valutazione, automatismi legati al decorso dell'anzianità;

c) valutazione delle competenze gestionali ed organizzative acquisite e/o potenziali, con particolare riferimento alle capacità organizzative, alle capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane, alle capacità progettuali e di programmazione e controllo, alle capacità di gestire efficacemente processi di innovazione gestionale ed organizzativa desumibili da processi di valutazione del personale basati su idonei e consolidati metodi valutativi (ad esempio: “assessment center”) e/o dal curriculum del dipendente e/o verificate da apposite prove selettive;

d) valutazione dei titoli culturali e professionali attinenti alle specificità professionali di esperto di amministrazione e gestione (per esempio: incarichi, pubblicazioni, collaborazioni, docenze aventi per oggetto problemi e tematiche relative al governo ed alla gestione di organizzazioni complesse; dottorati di ricerca o corsi di perfezionamento e specializzazione in ambiti disciplinari correlati alle funzioni svolte);

e) valutazioni selettive affidate a commissioni costituite da esperti, anche esterni all’ente, di comprovata competenza ed esperienza nel settore di riferimento.

Art. 54 - Progressioni verticali degli esperti di operazione

1. Le progressioni verticali verso profili professionali appartenenti alla tipologia professionale degli esperti di operazione, sono disciplinate, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, tenendo conto dei seguenti criteri e modalità:

   a) valutazione della formazione certificata e pertinente;

   b) valutazione dell’arricchimento professionale derivante dall’esperienza lavorativa e dei titoli di servizio stabiliti dall’ente desumibili dal curriculum professionale e/o dalla documentazione presentata dall’interessato e/o verificate da apposite prove selettive; sono esclusi, ai fini della predetta valutazione, automatismi legati al decorso dell’anzianità;

   c) valutazione delle competenze di gestione di impianti ad elevata complessità e delle altre competenze richieste dalla tipologia professionale di esperto di operazione desumibili da processi di valutazione del personale basati su adeguati e consolidati metodi valutativi (ad esempio: “assessment center”) e/o dal curriculum del dipendente e/o verificate da apposite prove selettive;

d) valutazione dei titoli culturali e professionali attinenti alle specificità professionali di esperto di operazione (per esempio: incarichi, pubblicazioni, collaborazioni, docenze aventi per oggetto problemi e tematiche relative alla tipologia professionale di esperto di operazione; dottorati di ricerca o corsi di perfezionamento e specializzazione in ambiti disciplinari correlati alle funzioni svolte);

e) valutazioni selettive affidate a commissioni costituite da esperti, anche esterni all'ente, di comprovata competenza ed esperienza nel settore di riferimento.

Art. 55 – Disciplina di prima applicazione per le progressioni verticali

1. In sede di prima applicazione della disciplina sulle progressioni verticali di cui all'art. 50, vengono definiti, in sede di concertazione, procedure e criteri semplificati che consentano la prioritaria valutazione e selezione:

   a) del personale laureato inquadrato nel livello 8 e nel livello-gradino 8.1 in possesso alla data del 31/12/2001 dei requisiti stabiliti nel regolamento ENEA in materia di acquisizione delle risorse umane per l'accesso al livello 9;

   b) del personale diplomato inquadrato nel livello-gradino 8.1, ivi compresi gli ex-Collaboratori tecnico-professionali, in possesso alla data del 31/12/2001 di una anzianità di servizio non inferiore a 29 anni e di una permanenza nel predetto livello-gradino di almeno 4 anni.

2. Nella applicazione della disciplina sulle progressioni verticali, si tiene conto dei criteri relativi alla "formazione certificata" di cui agli artt. 42, comma 4; 52, comma 1, lett. b); 53, comma 1, lett. a); 54, comma 1, lett. a) limitatamente alle esperienze formative programmate dall'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, comma 3, lett. c), relativo alle materie di contrattazione integrativa.

Art. 56 - Incarichi di elevata responsabilità

1. L'ENEA, sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle proprie esigenze organizzative, può conferire al personale dei livelli professionali 9, 9.1, 9.2 incarichi comportanti, con assunzione diretta di più elevata responsabilità:

a) la direzione di unità organizzative di particolare complessità, con elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) funzioni di direzione di progetto, di particolare rilevanza e complessità, con elevato grado di autonomia gestionale;

c) lo svolgimento di altre attività ad elevata autonomia, correlate a qualificate funzioni istituzionali dell'ENEA, individuate dallo stesso ENEA, previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono conferiti, con atto scritto e motivato, per un periodo determinato non superiore a 3 anni, secondo quanto previsto nell'ordinamento dell'ENEA, previa determinazione di criteri. I predetti criteri sono oggetto di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1. Gli incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità.

3. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto – rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisite dal personale.

4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

5. I risultati dell'attività svolta dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono oggetto di valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ENEA, ispirati ai principi di cui al D.Lgs. 286/1999, di cui deve essere data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della indennità di risultato di cui all'art. 57. L'ENEA, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca dell'incarico di cui al comma 4.

6. La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita delle connesse indennità di responsabilità e di risultato, fermo restando il diritto del dipendente di essere adibito a mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza.

7. La disciplina di cui al presente articolo sostituisce la disciplina previgente sulla indennità di responsabilità di cui all'art. 45 del CCNL del personale

ENEA “Area delle Specifiche tipologie professionali” quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.

Art. 57 – Indennità di responsabilità e indennità di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale cui sia stato conferito uno degli incarichi di cui all’art.56 è composto dalla indennità di responsabilità e dalla indennità di risultato.

2. L’importo della indennità di responsabilità di cui al comma 1 varia da un minimo di L. 4.000.000 ad un massimo di L. 10.000.000 annui lordi per tredici mensilità (rispettivamente pari a € 2.065,83 ed a € 5.164,57). L’ENEA stabilisce la graduazione della indennità di responsabilità in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata, nel rispetto dei criteri definiti dallo stesso ENEA previa concertazione ai sensi dell’art. 8.

3. La indennità di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente titolare dell’incarico in termini di efficienza/produttività, grado di conseguimento degli obiettivi assegnati e competenze dimostrate nell’espletamento dell’incarico, a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall’art. 43. L’importo della indennità di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10% e il 25% della indennità di responsabilità attribuita.

4. La indennità di responsabilità e la indennità di risultato sono finanziate con risorse prelevate dal fondo di cui all’art. 64, per un importo su base annua complessivamente non superiore allo 0,45% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Art. 58 - Clausola di inquadramento del personale in servizio nel sistema di classificazione

1. Con effetto dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, il personale in servizio è inquadrato nel sistema di classificazione costituito dai livelli professionali nel rispetto delle indicazioni contenute nella tabella 2.

2. Il gradino economico 8.1 del previgente sistema di classificazione ed i correlati trattamenti economici restano attribuiti unicamente al personale in servizio ivi collocato alla data di entrata in vigore del presente contratto. Lo stesso personale si sviluppa in progressione verticale verso il livello

professionale 9, secondo la medesima disciplina prevista per il livello 8.0, ai sensi degli artt. 50 e segg.; si sviluppa inoltre in progressione economica, secondo la disciplina di cui all'art. 49, conseguendo il valore di incremento economico di cui alla allegata tabella 1, con la maggiorazione ivi indicata. Rimane esclusa la possibilità di futuri accessi dall'esterno o dall'interno al predetto gradino economico.

3. Entro sei mesi dalla stipulazione del presente CCNL, l'ENEA procede all'assegnazione formale dei profili professionali al personale che ne risulti sprovvisto, previa concertazione dei relativi criteri con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 10, comma 1. Restano fermi i profili attualmente attribuiti al restante personale, fatte salve eventuali attribuzioni di un diverso profilo professionale del medesimo livello, anche su istanza degli interessati, previa definizione dei relativi criteri nella stessa sede di concertazione con le organizzazioni sindacali. Nello stesso termine, si procede alla prima applicazione della disciplina di cui all'art. 57, comma 4.

Art. 59 - Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "superiori" le mansioni incluse nel livello professionale immediatamente superiore a quello ricoperto.
2. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 1 avviene nei seguenti casi:

   a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art. 50;

   b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza con esclusione dell'assenza per ferie;

   c) per esigenze organizzative e di risultato di carattere straordinario, derivanti anche dall'attivazione di nuovi servizi o dallo svolgimento di nuove funzioni, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la istituzione del posto in organico.

3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite dall'ENEA sulla base di criteri, coerenti con la propria organizzazione, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni conferite, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 1 comma 1. In ogni caso, esso avviene nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate per tale finalità attraverso gli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente.

4. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 1 ha diritto ad una integrazione retributiva pari alla differenza tra il trattamento tabellare iniziale del livello professionale corrispondente alle mansioni esercitate ed il trattamento tabellare iniziale del livello professionale di appartenenza, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 60 - Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione mensile del personale dell'ENEA si compone delle seguenti voci:

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE

a) trattamento economico tabellare iniziale;

b) retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 29, c. 2 del CCNL del personale ENEA "Area delle Specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 e di cui all'art. 30, c. 2 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, ove acquisita;

c) superminimi, ove acquisiti;

d) indennità integrativa speciale;

e) componente fissa dell'elemento aggiuntivo di retribuzione attribuita secondo la disciplina di cui all'art. 30 del CCNL del personale ENEA "Area delle Specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 e di cui all'art. 31 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 (EAR fissa), ivi compresa – per il personale dal livello 9 al livello 9.2 – la quota della previgente indennità sostitutiva dei trattamenti specifici di ente conglobata ai sensi dell'art. 67, c. 3 ;

f) incrementi economici dell'EAR attribuiti secondo la disciplina della progressione economica all'interno dei livelli professionali di cui all'art. 49 (EAR dinamica) e secondo le discipline previgenti ivi richiamate;

La somma di tutte le componenti è definita "retribuzione fondamentale mensile", cui si aggiungono, quali ulteriori componenti del trattamento fondamentale, la tredicesima mensilità secondo la disciplina dell'art. 61 e l'indennità di ente di cui all'art. 67, ove attribuita.

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO

a) eventuale indennità di responsabilità e di risultato correlata agli incarichi di elevata responsabilità;

b) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;

c) compensi incentivanti ed altri compensi ed indennità previsti in base al presente contratto, ove spettanti.

La somma di tutte le componenti relative al trattamento fondamentale ed accessorio è definita “retribuzione complessiva mensile”.

2. Al personale è corrisposto, ove spettante, l’assegno per il nucleo familiare ai sensi delle disposizioni vigenti.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella fondamentale mensile per 162,8; la retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per il numero delle ore lavorative della giornata.

Art. 61 - Numero delle mensilità di retribuzione

1. L’Ente corrisponde al dipendente, ogni anno, la retribuzione complessiva mensile per dodici mensilità ed una tredicesima mensilità (dodici retribuzioni “normali” riferite ai dodici mesi dell’anno e una retribuzione “aggiuntiva”).

2. La retribuzione mensile “normale” è corrisposta il 27 del mese di riferimento. Il calcolo delle componenti retributive è effettuato in relazione allo stato del rapporto di lavoro del dipendente al 1° del mese di riferimento.

3. Nei casi di assunzione, cessazione dal servizio o sospensione parziale o totale della retribuzione, che siano intervenuti nel corso del mese, si provvederà alla liquidazione dei relativi ratei giornalieri.

4. La tredicesima mensilità è corrisposta tra il 14 e il 16 dicembre di ogni anno.

5. L’importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione fondamentale mensile di cui all’art. 60, comma 1, lett. A) spettante al lavoratore nel mese di dicembre.

6. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal 1° gennaio dello stesso anno. Nel caso di servizio prestato

per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e per le frazioni di mese ed è calcolata con riferimento alla retribuzione fondamentale mensile di cui all'art. 60 comma 1, spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

7. La tredicesima non spetta per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico; non è dovuta inoltre al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.

8. Per i periodi di assenza per malattia o altra condizione che comporti la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità relativo a tali periodi è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

Art. 62 – Incrementi tabellari ed effetti dei nuovi stipendi

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'applicazione dell'art. 2 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico-amministrativa" biennio economico 1996/1997 stipulato il 4/8/1997 e dall'art. 2 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" biennio economico 1996/1997 stipulato il 4/8/1997 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 3A, alle scadenze ivi previste.

2. Sono confermati unicamente per il personale in servizio, negli importi spettanti alla data di stipulazione del presente CCNL, la retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 60, c. 1 A.b) e i superminimi di cui all'art. 49, c. 5. A seguito della progressiva cessazione dal servizio dei lavoratori interessati, gli importi relativi alla retribuzione individuale di anzianità ed ai superminimi sono recuperati a decorrere dal 1/1/2000 tra le risorse del fondo di cui all'art. 64 per le finalità di cui all'art. 65, ai sensi di quanto previsto dallo stesso art. 64, comma 1, lett. j).

3. L'indennità integrativa speciale è attribuita al personale in servizio negli importi spettanti alla data di stipulazione del presente CCNL e al personale neo-assunto negli importi indicati nella allegata tabella 4. Al personale che accede al livello superiore per effetto di progressione verticale è attribuita l'indennità integrativa speciale nella misura prevista per il predetto livello professionale, secondo la stessa tabella 4.

4. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto 1998-1999, gli incrementi di cui al comma 1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella 3A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti del trattamento di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 63 –Trattamento economico dei livelli professionali

1. Il trattamento tabellare del personale dei livelli professionali del sistema di classificazione unico è indicato nella allegata tabella 3B.

2. La progressione economica all'interno dei livelli professionali, secondo la disciplina dell'art. 49, si sviluppa con l'acquisizione in sequenza degli incrementi economici computati sull'EAR.

Art. 64 – Risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività

1. A decorrere dal 31/12/1999 ed a valere dal mese successivo, sono annualmente destinate alla attuazione della disciplina sulla classificazione del personale di cui al titolo V, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:

   a) un importo annuo pari allo 0,91% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico accessorio del personale;

   b) le risorse destinabili al pagamento dei premi di produttività, con riferimento all'anno 1997, secondo la disciplina di cui all'art. 36 del CCNL per il personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 ed all'art. 6 del CCNL per il personale ENEA "Area tecnico amministrativa" biennio economico 1996-1997 stipulato il 4/8/1997 nonchè all'art. 35 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-97 stipulato il 4/8/1997 e all'art. 6 del CCNL del

personale ENEA “Area delle specifiche tipologie professionali” biennio economico 1996-97 stipulato il 4/8/1997;

c) le risorse destinabili alla progressione professionale, con riferimento all’anno 1997, secondo la disciplina di cui agli artt. 33 e 34 del CCNL per il personale ENEA “Area tecnico amministrativa” quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 nonchè agli artt. 32 e 33 del CCNL del personale ENEA “Area delle specifiche tipologie professionali” quadriennio normativo 1994-97 stipulato il 4/8/1997;

d) le risorse destinabili al finanziamento del trattamento accessorio, con riferimento all'anno 1997, secondo la disciplina di cui all'art. 35 del CCNL per il personale ENEA “Area tecnico-amministrativa”, quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 nonché all'art. 34 del CCNL per il personale ENEA “Area delle specifiche tipologie professionali” quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997;

e) le risorse destinabili, con riferimento all'anno 1997, alle indennità specificate negli articoli 45 e 47 del CCNL per il personale ENEA “Area tecnico-amministrativa”, quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 nonché nell’art. 44 del CCNL per il personale ENEA “Area delle specifiche tipologie professionali” quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997;

f) le somme derivanti dalla attuazione dell’art. 43 della legge 449/1997;

g) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell’art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni, realizzate successivamente all’anno 1999;

h) i risparmi derivanti dalla eventuale applicazione della disciplina dell’art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001;

i) le economie derivanti dalla riduzione stabile di personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo, tenendo conto della effettiva capacità di bilancio;

j) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e di risultati del personale, quali quelle previste dall'art. 18 della legge n. 109 del 1994.

2. L'ENEA destina di anno in anno risorse proprie al finanziamento dei trattamenti accessori correlati agli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nel rispetto dei limiti di bilancio, in presenza di condizioni organizzative e gestionali che consentano i controlli interni e la valutazione dei risultati, secondo i principi generali di cui al D.Lgs. 286/1999, e comunque in misura non superiore allo 0,8% del monte salari al 31/12/1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, l'Ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. Le risorse derivanti dall'applicazione del presente comma sono destinate anche al finanziamento delle progressioni verticali di cui agli artt. 50 e segg., ivi compresa la disciplina di prima applicazione di cui all'art. 55, nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 65 comma 2, lett. k).

Art. 65 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse di cui all'art. 64 sono prioritariamente destinate ad incentivare i risultati, la qualità delle prestazioni, la valorizzazione di posizioni particolari per responsabilità o per gravosità.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 64 sono utilizzate per:

   a) corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno dei livelli professionali secondo la disciplina dell'articolo 49 ed utilizzando le risorse aventi carattere di certezza e continuità;

   b) corrispondere la indennità di responsabilità e di risultato al personale incaricato delle posizioni organizzative secondo la disciplina dell'art. 56, con decorrenza dalla data di efficacia del presente contratto;

c) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, correlati al merito, all'impegno di gruppo e/o individuale ed alla professionalità acquisita;

d) compensare le prestazioni di lavoro straordinario, secondo i criteri e le condizioni stabiliti dall'art. 14, CCNL del personale ENEA "Area tecnico-amministrava", quadriennio 1994-1997, stipulato il 4/8/1997, con il limite di cui all'art. 29, comma 3;

e) corrispondere le indennità previste dagli artt. 41, 43, 44, 45, e 46 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico-amministrativa" quadriennio normativo 1994-97 stipulato il 4/8/1997 nonché dagli artt. 40, 42, 43, e 44 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-97 stipulato il 4/8/1997; la disciplina relativa all'attribuzione delle predette indennità può essere integrata o modificata in sede di contrattazione integrativa;

f) corrispondere una specifica indennità correlata ad attività, non meramente occasionali, svolte in condizioni di rischio radiologico, secondo la disciplina definita in sede di contrattazione integrativa, tenendo conto del cumulo con altre indennità correlate a rischi o disagi;

g) corrispondere al personale dei livelli 9, 9.1 e 9.2 un unico emolumento sostitutivo dei compensi per le prestazioni di lavoro straordinario e supplementare, nonché per gli altri eventuali trattamenti accessori da individuare in sede di contrattazione integrativa, regolando nella stessa sede le implicazioni sulla disciplina dell'orario di lavoro e dei trattamenti accessori relativa al predetto personale;

h) corrispondere le indennità di turno secondo la disciplina di cui all'art. 16 del CCNL del personale ENEA "Area Tecnico-Amministrativa", quadriennio normativo 1994-1997, stipulato il 4/8/1997, di reperibilità di cui all'art. 42 dello stesso CCNL, di lavoro notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina di cui all'art. 14 dello stesso CCNL;

i) incentivare le specifiche prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 64, comma 1, lett. j)**;**

j) corrispondere l'indennità di ente di cui all'art. 67, al personale dal livello 3 al livello 8;

k) l'eventuale integrazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 50, c. 7, utilizzando risorse aventi carattere di certezza e continuità, per il

finanziamento di ulteriori passaggi di progressione verticale oltre quelli consentiti in applicazione dei vincoli stabiliti dallo stesso comma 7.

3. Al termine dell'esercizio finanziario, le somme destinate alla progressione economica nell'ambito dello stesso livello professionale di cui all'art. 49, rapportate su base annua, vengono trasferite permanentemente dal fondo dell'art. 64 nel competente capitolo di bilancio per il trattamento economico fondamentale. Resta salvo quanto previsto dal comma 2, lett. a) del presente articolo.

4. Le risorse di cui all'art. 64 non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

5. E' confermata la disciplina relativa al cumulo delle indennità di cui all'art. 48 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-97 stipulato il 4/8/1997 e di cui all'art. 47 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-97 stipulato il 4/8/1997. Tale disciplina può essere integrata o modificata in sede di contrattazione integrativa, anche a seguito dell'adozione della indennità di cui al comma 2, lett. f).

Art. 66 - Collegamento tra produttività ed incentivi

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 65, comma 2, lett. c), è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo interno adottati in attuazione dei principi di cui al D.Lgs. 286/1999, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati, secondo la disciplina del D.Lgs, n. 165/2001.

Art. 67 - Indennità di ente

1. A decorrere dal 1/1/2000, è istituita una indennità di ente in sostituzione della previgente indennità sostitutiva di trattamenti specifici di ente di cui all'art. 46 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.

2. L'indennità di ente di cui al presente articolo è corrisposta nel mese di giugno di ciascun anno al personale dal livello 3 al livello 8, negli importi annui lordi indicati nella allegata tabella 5, utilizzando le risorse di cui all'art. 64. In caso di cessazione dal servizio, l'indennità viene corrisposta in dodicesimi in proporzione ai mesi ed alle frazioni di mese di servizio prestati.

3. La previgente indennità sostitutiva dei trattamenti specifici di ente di cui all'art. 46 del CCNL del personale ENEA " Area delle specifiche tipologie professionale" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, corrisposta al personale dal livello 9 al livello 9.2, viene conglobata nell'EAR dello stesso personale di cui all'art. 60, c. 1 Ae).

TITOLO VII
DIRITTI E DOVERI DEL DIPENDENTE

Art. 68 - Diritto d’autore e diritti da invenzione industriale

1. I diritti derivanti dall'invenzione industriale fatta nell'esercizio del rapporto di lavoro, o comunque nell'esecuzione di prestazioni a favore dell'ENEA, in cui l'attività di studio, di ricerca o di sperimentazione sia prevista come oggetto del rapporto ed a tale scopo retribuita, appartengono all'Ente, salvo il diritto spettante all'inventore di esserne riconosciuto autore.

2. Spetta all'inventore un equo premio, per la determinazione del quale si tiene conto dell'importanza dell'invenzione, avuto riguardo anche alla sua utilizzazione industriale.

3. Agli effetti dei commi precedenti si considera fatta durante il rapporto di lavoro l'invenzione industriale per la quale sia stato richiesto il brevetto entro un anno da quando l'inventore è cessato dal rapporto di lavoro ed ove si riferisca al campo di attività dell'Ente.

Art. 69 - Visite personali di controllo

1. Le visite personali di controllo sul dipendente possono essere disposte nei soli casi cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale ed in ottemperanza a norme di sicurezza. Le visite personali di controllo sono effettuate secondo modalità concordate con le OO.SS., nel rispetto dei principi dettati dall’art. 6 della Legge 20.5.1970 n. 300.

TITOLO VIII
TRATTAMENTI DI PREVIDENZA ED ASSICURATIVI

Art. 70 - Previdenza complementare

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare ai sensi del D.Lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico cui confluiscono anche i lavoratori del comparto degli Enti pubblici di ricerca, a condizione di reciprocità.

3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 dello stesso accordo. Le parti esprimono sin d'ora l'orientamento comune che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

TITOLO IX
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 71 – Disposizioni particolari

1. L’art. 66-bis, c. 2 del CCNL del personale ENEA “Area tecnico-amministrativa”, quadriennio normativo 1994-1997, stipulato il 4/8/1997, è sostituito dal seguente:

   “2. L’estinzione del mutuo ha luogo mediante piani di ammortamento di durata non eccedente i 25 anni con applicazione di un saggio di interesse agevolato, la cui misura tiene conto delle ordinarie condizioni relative al mercato dei mutui edilizi”.

Art. 72 – Clausola di salvaguardia

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL restano ferme, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nei CCNL relativi al quadriennio 1994-1997.

ALLEGATO A

A.1 DECLARATORIA DEI LIVELLI PROFESSIONALI

Livello 3

Conoscenze richieste	Conoscenze e abilità specifiche correlate alle attività e comprensione delle interazioni ed attività connesse
Attività prevalenti	Attività specialistiche con applicazione di tecniche o abilità semplici di mestiere. Agisce nel quadro di fasi o programmi in cui le attività sono inserite come supporto operativo
Autonomia	Bassa
Applicazione	Tecnico, amministrativo-funzionale

Livello 4

Conoscenze richieste	Conoscenze e abilità specifiche correlate alle attività e comprensione delle interazioni con attività connesse
Attività prevalenti	Attività specialistiche con applicazione di tecniche o abilità di mestiere di discreta complessità. Agisce nel quadro di fasi o programmi in cui le attività sono inserite come supporto operativo, anche con compiti di guida e controllo di personale esecutivo nell'ambito di una fase operativa.
Autonomia	Medio-bassa
Applicazione	Tecnico, amministrativo-funzionale

Livello 5

Conoscenze richieste	Conoscenze tecniche e abilità specifiche adeguate alle attività e comprensione delle interazioni con attività correlate
Attività prevalenti	Attività specialistiche con applicazione di tecniche o abilità di mestiere di discreta complessità. Agisce nel quadro di fasi o programmi in cui le attività sono inserite come supporto operativo, anche con compiti di guida e controllo di personale esecutivo nell'ambito di una fase operativa.
Autonomia	Medio-bassa
Applicazione	Tecnico, amministrativo-funzionale

Livello 6

Conoscenze richieste	Conoscenze e abilità tecniche specifiche, nonché di standard di lavoro, istruzioni, norme e procedure
Attività prevalenti	Attività specialistiche di complessità medio-alta. Agisce nel rispetto di istruzioni e norme generali e specifiche, anche avvalendosi di personale di supporto.
Autonomia	Media
Applicazione	Tecnico, amministrativo-funzionale

Livello 7

Conoscenze richieste	Buona conoscenza di base a largo spettro e bassa conoscenza del contesto organizzativo oppure discreta conoscenza del contesto organizzativo e discreta conoscenza di base a largo spettro
Attività prevalenti	Esecuzione di attività complesse su indirizzo definito da norme o prassi o indicazioni di un responsabile. Contributo alla definizione di modalità di lavoro.
Autonomia	Media
Applicazione	Ricerca e sviluppo tecnologico, progetti realizzativi, funzioni di supporto gestionali-amministrative

Livello 8

Conoscenze richieste	Alta conoscenza di base a largo spettro e bassa conoscenza del contesto organizzativo oppure buona conoscenza del contesto organizzativo e buona conoscenza di base a largo spettro
Attività prevalenti	Esecuzione di attività complesse su indirizzo definito da norme o prassi o indicazioni di un responsabile. Contributo alla impostazione di indirizzi e modalità di lavoro.
Autonomia	Media
Applicazione	Ricerca e sviluppo tecnologico, progetti realizzativi, funzioni di supporto gestionali-amministrative

Livelli 9, 9.1 e 9.2

Appartengono ai livelli 9, 9.1 e 9.2:

- i dipendenti che svolgono attività di alta specializzazione e/o complessità, connesse a obiettivi di rilevante importanza ed ampiezza ai fini dell'Ente. Tali obiettivi concernono lo sviluppo di conoscenze o la soluzione di problemi scientifici e tecnici o il supporto professionale con relativa iscrizione ad albi ed assunzione di responsabilità; le attività sono realizzate – sulla base di indirizzi generali – attraverso l'esercizio di notevole autonomia nella ideazione e specificazione degli obiettivi relativi alle rispettive discipline e nella definizione dei programmi relativi al loro conseguimento attraverso l'eventuale coordinamento funzionale di persone e/o di fasi di lavoro finalizzate agli obiettivi stessi, nonché lo sviluppo di relazioni con persone o gruppi di riferimento esterni all'Ente;
- i dipendenti responsabili del conseguimento di risultati in aree scientifiche, tecniche e professionali di notevole ampiezza, aventi rilevanti complessità di obiettivi connessi con un elevato livello di risorse; la realizzazione di tali obiettivi è perseguita attraverso attività di definizione e specificazione degli obiettivi stessi, la guida, il coordinamento ed il controllo di personale di unità organizzative, con relazioni gerarchiche o funzionali con lo stesso, nonché la partecipazione alla definizione di politiche, indirizzi, strategie relativi al campo di responsabilità o alle unità organizzative di appartenenza.

Di seguito sono indicate per ciascun livello le rispettive declaratorie.

Livello 9

Conoscenze richieste	Elevata conoscenza di base a largo spettro ed elevata conoscenza del contesto organizzativo Possesso di discrete competenze trasversali, quali capacità relazionali, problem-solving, iniziativa
Attività prevalenti	Gestione di attività complesse su indirizzi generali definito da norme o prassi o indicazioni di un responsabile. Impostazione di indirizzi e modalità di lavoro, su indirizzi generali.
Autonomia	Elevata
Applicazione	Progetti realizzativi, funzioni di supporto gestionali-amministrative, possibilità di direzione di unità organizzative

Livello 9.1

Conoscenze richieste	Elevata conoscenza di base a largo spettro ed elevata conoscenza del contesto organizzativo, con particolare riguardo a orientamenti strategici, struttura, processi, problematiche di miglioramento continuo ecc. Possesso di buone competenze trasversali, quali capacità relazionali, problem-solving, iniziativa Esperienza pluriennale
Attività prevalenti	Gestione di attività complesse su indirizzi generali definito da norme o prassi o indicazioni di un responsabile. Impostazione di indirizzi e modalità di lavoro, su indirizzi generali.
Autonomia	Elevata
Applicazione	Progetti realizzativi, funzioni di supporto gestionali-amministrative, possibilità di direzione di unità organizzative

Livello 9.2

Conoscenze richieste	Elevata conoscenza di base a largo spettro ed elevata conoscenza del contesto organizzativo, con particolare riguardo a orientamenti strategici, struttura, processi, problematiche di miglioramento continuo ecc. Possesso di elevate competenze trasversali, quali assertività, capacità relazionali, problem-solving, iniziativa Esperienza pluriennale
Attività prevalenti	Gestione di attività complesse su indirizzi generali definito da norme o prassi o indicazioni di un responsabile. Impostazione di indirizzi e modalità di lavoro, su indirizzi generali.
Autonomia	Molto elevata
Applicazione	Progetti realizzativi, funzioni di supporto gestionali-amministrative, possibilità di direzione di unità organizzative

A.2 PROFILI PROFESSIONALI DEI LIVELLI DA 9 A 9.2

I nuovi profili della tipologia professionale di Ricercatore-Tecnologo corrispondono alla qualifica di “Ricercatore-Tecnologo” di cui all’art. 8, comma 2, del CCNL ENEA Area delle specifiche tipologie professionali, quadriennio normativo 1994-1997, del 4/8/1997

Ricercatore/tecnologo (Livello 9.0)

Il Ricercatore/tecnologo contribuisce al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell’Ente attraverso:

a) attività di sviluppo delle conoscenze tecnico scientifiche;

b) progettazione, realizzazione e operazione-sperimentazione di prototipi;

c) sviluppo di nuove tecnologie;

d) gestione progettuale di iniziative per la realizzazione di strutture tecnico-scientifiche.

Il Ricercatore/tecnologo sviluppa le proprie attività nell’ambito di indirizzi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi previsti dai documenti programmatici dell’Ente. Il Ricercatore/tecnologo è tenuto a riferire periodicamente al responsabile di struttura, relativamente all’andamento delle proprie attività e ai risultati conseguiti con riferimento ai progetti in cui è inserito.

Primo Ricercatore/tecnologo (Livello 9.1)

Il Primo Ricercatore/tecnologo, può sviluppare attività integrate ovvero approfondire tematiche di ricerca ad ampio spettro ovvero coordinare competenze tecniche in settori in cui è richiesto l’espletamento di attività professionali.

Il Primo Ricercatore/tecnologo contribuisce alla pianificazione delle attività che gli sono affidate in attuazione dei documenti programmatici dell'Ente ed è responsabile della coerenza delle attività svolte rispetto al progetto complessivo.

Il Primo Ricercatore/tecnologo è tenuto a riferire al responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

Ricercatore/tecnologo Senior (Livello 9.2)

Il Ricercatore/tecnologo Senior può svolgere funzioni di direzione relative alla guida o al coordinamento di Unità nelle quali si articola la struttura dell'Ente ovvero attività di consulenza tecnico-scientifica di elevato livello ovvero di supervisione di attività svolte da altri ricercatori/tecnologi.

Il Ricercatore/tecnologo Senior pianifica le attività di sua responsabilità nel rispetto degli obiettivi affidatigli in attuazione dei documenti programmatici dell'Ente; agisce in piena autonomia per quanto riguarda la definizione delle modalità di svolgimento delle azioni programmate e le modalità di gestione operativa delle risorse di personale specificate in detti documenti; il Ricercatore/tecnologo Senior è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

In sede di programmazione delle attività dell'Ente il Ricercatore/tecnologo Senior fornisce il proprio contributo attraverso valutazioni di alternative e proposte rivolte ai Responsabili di macrostruttura e, tramite gli stessi, alla Direzione dell'Ente, sia per l'individuazione di iniziative di particolare rilevanza strategica, anche in ambito internazionale, sia in relazione ad opportunità di mercato.

Professionista (Livello 9)

Il Professionista contribuisce al raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Ente attraverso lo sviluppo delle conoscenze giuridico-economiche nonché con attività relazionali nei settori specifici.

Il Professionista svolge, nell'ambito dei compiti istituzionali dell'Ente, le attività e le prestazioni inerenti alla sua specifica competenza professionale, con assunzione di personale responsabilità, nonché con attività di studio nel rispetto dei limiti e con l'esercizio delle prerogative previste dalla normativa vigente e dai rispettivi ordini professionali. Il Professionista riferisce periodicamente al Responsabile dell'Unità di appartenenza relativamente all'andamento delle proprie attività e ai risultati conseguiti con riferimento ai compiti assegnati.

Primo Professionista (Livello 9.1)

Il Primo Professionista può sviluppare attività integrate ovvero approfondire tematiche nei campi di competenza e fornisce consulenza nel settore di competenza; il Primo Professionista contribuisce in autonomia alla pianificazione delle attività che gli sono affidate in attuazione dei fini istituzionali dell'Ente ed è responsabile della coerenza delle attività svolte rispetto al mandato affidatogli.

Il Primo Professionista riferisce periodicamente al Responsabile dell'Unità di appartenenza circa le attività professionali svolte e si attiene ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda la pianificazione operativa delle attività stesse con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

Professionista senior (Livello 9.2)

Il Professionista Senior può svolgere funzioni di direttore relative al coordinamento di Unità nelle quali si articola la strutture dell'Ente ovvero attività di consulenza giurdico-economica di elevato livello ovvero di supervisione di attività svolte da altre professionisti. Il Professionista Senior pianifica le attività di sua responsabilità nel rispetto degli obiettivi affidatigli in

riguarda gli atti professionali affidatigli; il Professionista Senior riferisce periodicamente al Responsabile dell'Unità di appartenenza e si attiene ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

In sede di programmazione delle attività dell'Ente il Professionista Senior fornisce il proprio contributo attraverso valutazioni di alternative e proposte rivolte ai Responsabili di macrostruttura e, tramite gli stessi, alla Direzione dell'Ente, sia per l'individuazione di opportunità giuridico-economiche, sia in relazione ai rapporti dell'Ente con sogetti terzi.

Esperto di amministrazione e gestione (Livello 9)

L'Esperto di Ammiistrazione-Gestione contribuisce al reggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Ente attraverso lo svolgimento di funzioni di supporto alle Unità programmatiche in merito alla gestione di:

– risorse umane,

– risorse finanziarie.

L'Esperto di Amministrazione-Gestione è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura relativamente all'andamentoto delle attività e ai risultati conseguiti.

Primo esperto di amministrazione e gestione (Livello 9.1)

Il Primo Esperto di Amministrazione-Gestione può sviluppare attività integrate ovvero approfondire tematiche di gestione ad ampio spettro; il Primo Esperto di Amministrazione-Gestione contribuisce alla pianificazione delle attività che gli sono affidate in attuazione degli indirizzi espressi nei documenti programmatici dell'Ente in merito alla gestione delle risorse ed al loro sviluppo.

Il Primo Esperto di Amministrazione-Gestione è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari e, di

conseguenza, la pianificazioine operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

Esperto di amministrazione e gestione senior (Livello 9.2)

L'Esperto di Amministrazione-Gestione Senior può svolgere funzioni di direzione relativa alla guida o al coordinamento di Unità nelle quali di articola la struttura dell'Ente ovvero attività di consulenza di elevato livello ovvero di supervisione di attività svolte da altri Esperti di Amministrazione-Gestione. L'Esperto di Amministrazione-Gestione Senior pianifica le attività di sua responsabilità nel rispetto degli obiettivi affidatigli in attuazione degli indirizzi espressi nei documenti programmatici dell'Ente; agisce in piena autonomia per quanto riguarda la definizione delle modalità di svolgimento delle azioni programmate e le modalità di gestione operativa delle risorse di personale affidatigli; l'esperto di Amministrazione-Gestione Senior è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile si struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

In sede di programmazione delle attività dell'Ente l'Esperto di Amministrazione-Gestione Senior fornisce il proprio contributo attraverso valutazioni di alternative e proposte sviluppate con i responsabili delle Unità Programmatiche rivolte ai Responsabili di Macrostrutture e, tramite gli stessi, alla Direzione dell'Ente, sia per l'allocazione delle risorse sugli obiettivi programmatici, sia per l'individuazione delle modalità per l'utilizzo efficiente delle stesse.

Esperto di operazione (Livello 9)

L'Esperto di Operazione contribuisce al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Ente attraverso le responsabilità della gestione degli impianti di ricerca, o di servizio, ad alta complessità, ovvero con elevato rischio di impatto ambientale o sanitario.

L'Esperto di Operazione è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura relativamente all'andamento delle proprie attività e ai risultati conseguiti.

Primo esperto di operazione (Livello 9.1)

Il Primo Esperto di Operazione coordina competenze tecniche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività altamente specialistiche.

Il Primo Esperto di Operazioni pianifica le attività che gli sono affidate ed è responsabile della piena efficienza e sicurezza degli impianti stessi. Il Primo Esperto di Operazione è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economici.

Esperto di operazione senior (Livello 9.2)

L'Esperto di Operazione Senior svolge funzioni di direzione relativa alla guida o al coordinamento di Unità nelle quali si articola la struttura dell'Ente.

L'Esperto di Operazione Senior pianifica le attività di sua responsabilità nel rispetto degli obiettivi affidatigli; agisce in piena autonomia per quanto riguarda la definizione delle modalità di svolgimento delle azioni programmate e le modalità di gestione operativa delle risorse di personale e degli impianti; l'Esperto di Operazione Senior è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economici e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

In sede di programmazione delle attività dell'Ente, l'Esperto di Operazione Senior fornisce il proprio contributo attraverso proposte rivolte ai Responsabili di Macrostruttura di modifica o utilizzo degli impianti.

TABELLA 1

VALORI PROGRESSIONE ECONOMICA

Valori mensili lordi per 13 mensilità

Livello	*Valori*	
	Lit.	**€**
9.2	390.000	*201,42*
9.1	310.000	*160,10*
9	250.000	*129,11*
8	153.000	*79,02*
7	135.000	*69,72*
6	118.000	*60,94*
5	98.000	*50,61*
4	78.000	*40,28*
3	63.000	*32,54*

Maggiorazione personale ex 8.1 rispetto al valore del livello 8:
Lit. 16.000 (pari a € 8,26)

TABELLA 2

CORRISPONDENZE PER IL PRIMO INQUADRAMENTO
NELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE *

Precedente livello		*Nuovo livello professionale*
9.2	⇨	**9.2**
9.1	⇨	**9.1**
9	⇨	**9**
8	⇨	**8**
7	⇨	**7**
6	⇨	**6**
5	⇨	**5**
4	⇨	**4**
3	⇨	
2	⇨	**3**
1	⇨	

*** Il gradino economico 8.1 del previgente sistema di classificazione resta attribuito unicamente al personale in servizio ivi collocato alla data di entrata in vigore del presente contratto. Rimane esclusa la possibilità di futuri accessi dall'esterno o dall'interno al predetto gradino economico. Per la disciplina relativa a tale personale si rinvia all'art. 58, c. 2.**

TABELLA 3A

INCREMENTI RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori mensili lordi per 13 mensilità

Livello	*dal 1.11.98*		*dal 1.6.99*	
	Lit.	**€**	**Lit.**	**€**
9.2	87.000	*44,93*	72.000	*37,18*
9.1	73.000	*37,70*	61.000	*31,50*
9	62.000	*32,02*	52.000	*26,86*
8.1 *	59.000	*30,47*	49.000	*25,31*
8	55.000	*28,41*	46.000	*23,76*
7	51.000	*26,34*	42.000	*21,69*
6	46.000	*23,76*	38.000	*19,63*
5	43.000	*22,21*	36.000	*18,59*
4	41.000	*21,17*	34.000	*17,56*
3	38.000	*19,63*	32.000	*16,53*

*** Si tratta del personale in servizio cui resta attribuito il gradino economico 8.1 ai sensi dell’art. 58, c. 2.**

TABELLA 3B

RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori annui lordi per 12 mensilità relativi alla posizione economica iniziale.

Livello	*dal 1.11.98*		*dal 1.6.99*	
	Lit.	**€**	**Lit.**	**€**
9.2	45.828.000	*23.668,19*	46.692.000	*24.114,41*
9.1	36.660.000	*18.933,31*	37.392.000	*19.311,36*
9	28.848.000	*14.898,75*	29.472.000	*15.221,02*
8	24.516.000	*12.661,46*	25.068.000	*12.946,54*
7	21.684.000	*11.198,85*	22.188.000	*11.459,15*
6	18.720.000	*9.668,07*	19.176.000	*9.903,58*
5	17.004.000	*8.781,83*	17.436.000	*9.004,94*
4	15.480.000	*7.994,75*	15.888.000	*8.205,47*
3	13.956.000	*7.207,67*	14.340.000	*7.405,99*

TABELLA 4

INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE
(ex indennità di contingenza)

Valori annui lordi per 12 mensilità.

Livello	*Valori*	
	Lit.	**€**
9.2	13.151.904	*6.792,39*
9.1	13.151.904	*6.792,39*
9	13.151.904	*6.792,39*
8.1 *	12.874.128	*6.648,93*
8	12.874.128	*6.648,93*
7	12.681.732	*6.549,57*
6	12.495.120	*6.453,19*
5	12.374.472	*6.390,88*
4	12.265.944	*6.334,83*
3	12.164.244	*6.282,31*

*** Si tratta del personale in servizio cui resta attribuito il gradino economico 8.1 ai sensi dell'art. 58, c. 2.**

TABELLA 5

INDENNITA' DI ENTE

Valori annui lordi complessivi.

Livello	*Valori*	
	Lit.	**€**
8	1.380.000	*712,71*
7	1.219.000	*629,56*
6	1.069.000	*552,09*
5	990.000	*511,29*
4	862.000	*445,19*
3	795.000	*410,58*

Maggiorazione personale ex 8.1 rispetto al valore del livello 8:
Lit. 160.000 (pari a € 82,63)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano nel ritenere che la disciplina della progressione economica all’interno dei livelli professionali di cui all’art. 49 e della progressione verticale di cui agli artt. 50 e seguenti si applica anche al personale in posizione di comando o di distacco sindacale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno reciprocamente atto che la riduzione dell’orario di lavoro, in coerenza con le discipline in materia vigenti negli altri comparti del lavoro pubblico, costituisce obiettivo prioritario del rinnovo contrattuale relativo al prossimo quadriennio.

DICHIARAZIONE UNIRI (ANPRI – EPR, CIDA – RICERCA)

Si dichiara che l'UNIRI (ANPRI – EPR, CIDA – RICERCA) ha cambiato la propria denominazione in ANPRI e pertanto firma come UNIRI in attesa della certificazione da parte dell'ARAN per il biennio economico 2002 – 2003.

Vice Segretario generale
Gerardo Steve (firmato)

02A02569

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENEA BIENNIO ECONOMICO 2000 - 2001

A seguito del parere favorevole espresso in data 18 gennaio 2002 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base dell'intesa intercorsa con l'ENEA sul testo dell'Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL relativo al personale non dirigente dell'ENEA nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 19 febbraio 2002, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 21 febbraio 2002 alle ore 19,30. presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Dott. Antonio Guida (firmato)
per delega del Presidente, Avv. Guido Fantoni

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Confederazioni Sindacali		**Organizzazioni Sindacali**	
CGIL	**(firmato)**	**CGIL/SNUR**	**(firmat))**
CISL	**(firmato)**	**CISL/RICERCA**	**(firmato)**
UIL	**(firmato)**	**UIL/PA**	**(firmato)**
CISAL	**(firmato)**	**CISAL/RICERCA**	**(firmato)**
CIDA	**(firmato)**	**UNIRI** (ANPRI/EPR - CIDA RICERCA)	**(firmato)**

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL per il personale non dirigente dell'ENEA - biennio economico 2000 – 2001.

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al biennio economico 2000-2001 del personale dell'Ente per le Nuove Tecnologie, l'Energia e l'Ambiente (ENEA)

INDICE

ART. 1
Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'articolo 62 del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella 1, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata tabella 2.

3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 60, c.1 A.b) del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 2
Effetti nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella 1 ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti del trattamento di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del C.C., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

ART. 3
Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività

1. Le risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 64 del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999, ivi incluse le eventuali ulteriori risorse derivanti dall'applicazione delle vigenti disposizioni, sono incrementate a decorrere dal 1 gennaio 2001 dei seguenti ulteriori importi:

   a) 0,35% della massa salariale 1999 riferita al personale dei livelli, derivante dalla rivalutazione in base ai tassi d'inflazione programmata del biennio delle componenti variabili della retribuzione;

   b) 1,9% della massa salariale 1999 riferita al personale dei livelli, quali ulteriori risorse finalizzate alla valorizzazione ed incentivazione professionali;

   c) i risparmi della retribuzione individuale di anzianità di cui all’art. 60, c.1 A.b) del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 e dei superminimi in godimento del personale comunque cessato dal servizio, a decorrere dal 1 gennaio 2000; per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA di cui all’art. 60, c.1 A.b) del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 e dei superminimi in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel fondo di cui al presente articolo, con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno.

ART. 4
Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività

1. Sono confermate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 64 del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 e le modalità di suddivisione delle stesse, in base a quanto stabilito dall'art. 65 dello stesso CCNL, salvo quanto espressamente stabilito nel presente articolo.

2. A decorrere dal 1.1.2000, a valere sulle risorse di cui all'art. 64 del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999, viene corrisposta l'indennità di ente di cui all'art. 67 dello stesso CCNL al personale dei livelli da 3 a 8, negli importi annui lordi stabiliti nello stesso articolo.

3. I nuovi valori degli incrementi retributivi correlati alla progressione economica all'interno dei livelli professionali di cui all'art. 49, comma 2, CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999, sono corrisposti a partire dai passaggi di progressione economica effettuati nel 2001.

TABELLA 1

INCREMENTI RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori mensili lordi per 13 mensilità

Livello	*dal 1.7.2000*		*dal 1.1.2001*	
	Lit.	**€**	**Lit.**	**€**
9.2	75.000	*38,73*	125.000	*64,56*
9.1	63.000	*32,54*	105.000	*54,23*
9	53.000	*27,37*	89.000	*45,96*
8.1 *	50.000	*25,82*	84.000	*43,38*
8	47.000	*24,27*	79.000	*40,80*
7	44.000	*22,72*	73.000	*37,70*
6	40.000	*20,66*	66.000	*34,09*
5	37.000	*19,11*	62.000	*32,02*
4	35.000	*18,08*	59.000	*30,47*
3	33.000	*17,04*	55.000	*28,41*

* Si tratta del personale in servizio cui resta attribuito il gradino economico 8.1 ai sensi dell'art. 58, c. 2 del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998-1999.

TABELLA 2

RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori annui lordi per 12 mensilità relativi alla posizione economica iniziale.

Livello	*dal 1.7.2000*		*dal 1.1.2001*	
	Lit.	**€**	**Lit.**	**€**
9.2	47.592.000	*24.579,22*	49.092.000	*25.353,90*
9.1	38.148.000	*19.701,80*	39.408.000	*20.352,53*
9	30.108.000	*15.549,48*	31.176.000	*16.101,06*
8	25.632.000	*13.237,82*	26.580.000	*13.727,42*
7	22.716.000	*11.731,83*	23.592.000	*12.184,25*
6	19.656.000	*10.151,48*	20.448.000	*10.560,51*
5	17.880.000	*9.234,25*	18.624.000	*9.618,49*
4	16.308.000	*8.422,38*	17.016.000	*8.788,03*
3	14.736.000	*7.610,51*	15.396.000	*7.951,37*

DICHIARAZIONE UNIRI (ANPRI – EPR, CIDA – RICERCA)

Si dichiara che l'UNIRI (ANPRI – EPR, CIDA – RICERCA) ha cambiato la propria denominazione in ANPRI e pertanto firma come UNIRI in attesa della certificazione da parte dell'ARAN per il biennio economico 2002 – 2003.

Vice Segretario generale
Gerardo Steve (firmato)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENAC BIENNIO ECONOMICO 2000-2001

A seguito del parere favorevole espresso in data 17 gennaio 2002 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base dell'intesa intercorsa con l'Enac sul testo dell'Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL relativo al personale non dirigente dell'Enac nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 7 febbraio 2001, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 18 febbraio 2002 alle ore 16.00 presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN

nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali	**Confederazioni Sindacali**
CGIL/FP (firmato)	**CGIL (firmato)**
CISL/FIT (firmato)	**CISL (firmato)**
UIL (firmato)	**UIL (firmato)**
	USPPI (firmato)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL per il personale non dirigente dell'ENAC, parte economica biennio 2000 – 2001.

ART. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente CCNL, relativo al biennio economico 2000-2001, si applica al personale ed ai professionisti dipendenti dell'ENAC, destinatari del CCNL stipulato il 19 dicembre 2001.

ART. 2 - Aumenti dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari del personale dell'area tecnico-economica ed amministrativa e dell'area operativa, derivanti dall'applicazione dell'art. 62 del CCNL del 19 dicembre 2001, corrispondenti alle posizioni economiche rivestite nell'ambito del sistema di classificazione, sono incrementati con le decorrenze e negli importi lordi mensili, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 1.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari e delle posizioni economiche, nonché i relativi valori differenziali, risultanti dalla applicazione del comma 1, sono rideterminati alle scadenze e nelle misure stabilite dalle allegate tabelle 2 e 2a.
3. Gli stipendi tabellari dei professionisti dipendenti di cui all'art. 88 del CCNL del 19 dicembre 2001, sono incrementati con le decorrenze e negli importi lordi mensili, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 3.
4. Gli importi annui degli stipendi tabellari dei professionisti dipendenti risultanti dalla applicazione del comma 3, sono rideterminati alle scadenze e nelle misure stabilite dalla allegata tabella 4.
5. I valori annui lordi complessivi dell'indennità integrativa speciale sono evidenziati nelle allegate tabelle 5 e 6.

ART. 3 - Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi tabellari, risultanti dalla applicazione dell'art. 2, sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi, nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 2 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto; agli effetti del trattamento di fine servizio, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 4 - Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. A decorrere dal 1 gennaio 2001, le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 64 del CCNL del 19 dicembre 2001 sono incrementate di un importo pari a € 6,09 (pari a L. 11.800) medie mensili pro-capite per tredici mensilità, riferito al personale dell'area tecnica-economica-amministrativa ed operativa.
2. L'ENAC, nel rispetto dei limiti del proprio bilancio e in presenza di condizioni organizzative e gestionali che consentano i controlli interni e la valutazione dei risultati secondo i principi generali di cui al D.Lgs. 286/99, può destinare risorse aggiuntive al finanziamento dei trattamenti accessori correlati agli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità per un importo non superiore a € 7,95 (pari a L. 15.400) medie mensili pro-capite per tredici mensilità, riferito al personale dell'area tecnica-economica-amministrativa ed operativa.

ART. 5 - Integrazione del fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti

1. A decorrere dal 1 gennaio 2001, le risorse del fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di cui all'art. 91 del CCNL del 19 dicembre 2001 sono incrementate di un importo pari a € 41,11 (pari a L. 79.600) medie mensili pro-capite per tredici mensilità, riferito al personale professionale.
2. L'ENAC, nel rispetto dei limiti del proprio bilancio e in presenza di condizioni organizzative e gestionali che consentano i controlli interni e la valutazione dei risultati dei professionisti secondo i principi generali di cui al D.Lgs. 286/99, può destinare risorse aggiuntive al finanziamento dei trattamenti accessori dei professionisti correlati agli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità per un importo non superiore a € 19,01 (pari a L. 36.800) medie mensili pro-capite per tredici mensilità, riferito al personale professionale.

Tabella 1

Personale area tecnica-economica-amministrativa ed operativa:

INCREMENTI MENSILI RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori per 13 mensilità

ex Area	*ex Livello*	*Nuova posizione economica*	*dal 1.7.00*		*dal 1.1.01*	
			Lire	**Euro**	**Lire**	**Euro**
1ª area	1	C3	52.000	26,86	87.000	44,93
	2	C2	47.000	24,27	79.000	40,80
	3	C1	43.000	22,21	71.000	36,67
2ª area	3	C1	43.000	22,21	71.000	36,67
	4	B2	40.000	20,66	66.000	34,09
	5	B1	37.000	19,11	62.000	32,02
3ª area	5	B1	37.000	19,11	62.000	32,02
	6	A2	35.000	18,08	58.000	29,95
	7	A1	32.000	16,53	54.000	27,89
4ª area	7	A1	32.000	16,53	54.000	27,89
	8	A1	32.000	16,53	54.000	27,89
	9	A1	32.000	16,53	54.000	27,89

Tabella 2

Personale area tecnica-economica-amministrativa ed operativa: Nuovi stipendi dal 1 luglio 2000

Categorie e posizioni economiche di sviluppo

Valori in lire annui lordi per 12 mensilità

Funzionario	C1 21.998.000	C2 25.506.000	C3 29.044.000	*C4* *32.544.000*	*C5* *36.344.000*
Collaboratore	B1 17.692.000	B2 19.648.000	*B3* *21.688.000*	*B4* *23.788.000*	
Operatore	A1 14.112.000	A2 15.708.000	*A3* *17.208.000*	*A4* *18.708.000*	

Valori differenziali annui lordi.

Funzionario	C1 -	C2 3.508.000	C3 3.538.000	*C4* *3.500.000*	*C5* *3.800.000*
Collaboratore	B1 -	B2 1.956.000	*B3* *2.040.000*	*B4* *2.100.000*	
Operatore	A1 -	A2 1.596.000	*A3* *1.500.000*	*A4* *1.500.000*	

Tabella 2 bis

Personale area tecnica-economica-amministrativa ed operativa: Nuovi stipendi dal 1 luglio 2000

Categorie e posizioni economiche di sviluppo

Valori in euro annui lordi per 12 mensilità

Funzionario	C1 11.361,02	C2 13.172,75	C3 14.999,97	*C4* *16.807,57*	*C5* *18.770,11*
Collaboratore	B1 9.137,16	B2 10.147,35	*B3* *11.200,92*	*B4* *12.285,48*	
Operatore	A1 7.288,24	A2 8.112,50	*A3* *8.887,19*	*A4* *9.661,88*	

Valori differenziali annui lordi.

Funzionario	C1 -	C2 1.811,73	C3 1.827,22	*C4* *1.807,60*	*C5* *1.962,54*
Collaboratore	B1 -	B2 1.010,19	*B3* *1.053,57*	*B4* *1.084,56*	
Operatore	A1 -	A2 824,26	*A3* *774,69*	*A4* *774,69*	

Tabella 2a

Personale area tecnica-economica-amministrativa ed operativa: Nuovi stipendi dal 1 gennaio 2001

Categorie e posizioni economiche di sviluppo

Valori in lire annui lordi per 12 mensilità

Funzionario	C1 22.850.000	C2 26.454.000	C3 30.088.000	*C4* *33.588.000*	*C5* *37.388.000*
Collaboratore	B1 18.436.000	B2 20.440.000	*B3* *22.480.000*	*B4* *24.580.000*	
Operatore	A1 14.760.000	A2 16.404.000	*A3* *17.904.000*	*A4* *19.404.000*	

Valori differenziali annui lordi.

Funzionario	C1 -	C2 3.604.000	C3 3.634.000	*C4* *3.500.000*	*C5* *3.800.000*
Collaboratore	B1 -	B2 2.004.000	*B3* *2.040.000*	*B4* *2.100.000*	
Operatore	A1 -	A2 1.644.000	*A3* *1.500.000*	*A4* *1.500.000*	

Tabella 2a bis

Personale area tecnica-economica-amministrativa ed operativa: Nuovi stipendi dal 1 gennaio 2001

Categorie e posizioni economiche di sviluppo

Valori in euro annui lordi per 12 mensilità

Funzionario	C1 11.801,04	C2 13.662,35	C3 15.539,16	*C4* *17.346,75*	*C5* *19.309,29*
Collaboratore	B1 9.521,40	B2 10.556,38	*B3* *11.609,95*	*B4* *12.694,51*	
Operatore	A1 7.622,90	A2 8.471,96	*A3* *9.246,64*	*A4* *10.021,33*	

Valori differenziali annui lordi.

Funzionario	C1 -	C2 1.861,31	C3 1.876,81	*C4* *1.807,59*	*C5* *1.962,54*
Collaboratore	B1 -	B2 1.034,98	*B3* *1.053,57*	*B4* *1.084,56*	
Operatore	A1 -	A2 849,06	*A3* *774,69*	*A4* *774,69*	

Tabella 3

Professionisti dipendenti:

INCREMENTI MENSILI RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori per 13 mensilità

ex Qualifica	*ex Livello*	*Nuova posizione economica*	*dal 1.7.00*		*dal 1.1.01*	
			Lire	**Euro**	**Lire**	**Euro**
I^a^ qualifica professionale	1	PI 1	59.000	30,47	98.000	50,61
	2	PI 2	64.000	33,05	107.000	55,26
	3	PI 3	75.000	38,73	126.000	65,07
	4	PI 4	103.000	53,20	172.000	88,83
II^a^ qualifica professionale	1	PII 1	44.000	22,72	74.000	38,22
	2	PII 2	50.000	25,82	84.000	43,38
	3	PII 3	57.000	29,44	96.000	49,58
	4	PII 4	64.000	33,05	108.000	55,78

Tabella 4

Professionisti dipendenti: Nuovi stipendi

RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA

Valori per 12 mensilità

ex Qualifica	*ex Livello*	*Nuova posizione economica*	*dal 1.7.00*		*dal 1.1.01*	
			Lire	**Euro**	**Lire**	**Euro**
I[a] qualifica professionale	1	PI 1	34.420.000	17.776,45	35.596.000	18.383,80
	2	PI 2	38.624.000	19.947,63	39.908.000	20.610,76
	3	PI 3	47.032.000	24.290,00	48.544.000	25.070,88
	4	PI 4	68.064.000	35.152,12	70.128.000	36.218,09
II[a] qualifica professionale	1	PII 1	23.060.000	11.909,50	23.948.000	12.368,11
	2	PII 2	27.829.000	14.372,48	28.837.000	14.893,07
	3	PII 3	33.294.500	17.195,17	34.446.500	17.790,13
	4	PII 4	38.692.000	19.982,75	39.988.000	20.652,08

Tabella 5

Personale area tecnica-economica-amministrativa ed operativa:

INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE

Valori annui lordi complessivi

ex Area	*ex Livello*	*Nuova posizione economica*	*Valore*	
			Lire	**Euro**
1ª area	1	C3	13.079.988	6.755,25
	2	C2	12.903.276	6.663,99
	3	C1	12.696.564	6.557,23
2ª area	3	C1	12.696.564	6.557,23
	4	B2	12.550.320	6.481,70
	5	B1	12.432.840	6.421,03
3ª area	5	B1	12.432.840	6.421,03
	6	A2	12.432.840	6.421,03
	7	A1	12.201.096	6.301,34
4ª area	7	A1	12.201.096	6.301,34
	8	A1	12.046.440	6.221,47
	9	A1	12.046.440	6.221,47

Tabella 6

Professionisti dipendenti:

INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE

Valori annui lordi complessivi

ex Qualifica	*ex Livello*	*Nuova posizione economica*	*Valore*	
			Lire	**Euro**
I[a] qualifica professionale	1	PI 1	13.225.980	6.830,65
	2	PI 2	13.471.596	6.957,50
	3	PI 3	13.962.804	7.211,19
	4	PI 4	15.190.848	7.845,42
II[a] qualifica professionale	1	PII 1	12.817.308	6.619,59
	2	PII 2	13.032.216	6.730,58
	3	PII 3	13.227.820	6.831,60
	4	PII 4	13.523.424	6.984,27

02A02570

GIANFRANCO TATOZZI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(5651354/1) Roma, 2002 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:

— presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10 - ☎ 06 85082147;

— presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Gestione Gazzetta Ufficiale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale **n. 16716029.** Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 2002

(Salvo conguaglio)

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio e termine al 31 dicembre 2002
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 2002 e dal 1° luglio al 31 dicembre 2002

PARTE PRIMA - SERIE GENERALE E SERIE SPECIALI

Gli abbonamenti tipo A, A1, F, F1 comprendono gli indici mensili

	Euro
Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:	
- annuale	**271,00**
- semestrale	**154,00**
Tipo A1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:	
- annuale	**222,00**
- semestrale	**123,00**
Tipo A2 - Abbonamento ai supplementi ordinari contenenti i provvedimenti non legislativi:	
- annuale	**61,00**
- semestrale	**36,00**
Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale:	
- annuale	**57,00**
- semestrale	**37,00**
Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee:	
- annuale	**145,00**
- semestrale	**80,00**
Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali:	
- annuale	**56,00**
- semestrale	**35,00**
Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:	
- annuale	**142,00**
- semestrale	**77,00**
Tipo F - *Completo.* Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi e non legislativi ed ai fascicoli delle quattro serie speciali (ex tipo F):	
- annuale	**586,00**
- semestrale	**316,00**
Tipo F1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi ed ai fascicoli delle quattro serie speciali (escluso il tipo A2):	
- annuale	**524,00**
- semestrale	**277,00**

Integrando con la somma di **€ 80,00** *il versamento relativo al tipo di abbonamento della* Gazzetta Ufficiale - *parte prima - prescelto, si riceverà anche l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 2002.*

Prezzo di vendita di un fascicolo separato della *serie generale*	**0,77**
Prezzo di vendita di un fascicolo separato delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	**1,50**
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	**86,00**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	**0,80**

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	**55,00**
Prezzo di vendita di un fascicolo separato	**5,00**

PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	**253,00**
Abbonamento semestrale	**151,00**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	**0,85**

Raccolta Ufficiale degli Atti Normativi

Abbonamento annuo	**188,00**
Abbonamento annuo per Regioni, Province e Comuni	**175,00**
Volume separato	**17,50**

TARIFFE INSERZIONI

(densità di scrittura, fino a 77 caratteri/riga, nel conteggio si comprendono punteggiature e spazi)

Inserzioni Commerciali per ogni riga, o frazione di riga	**20,24**
Inserzioni Giudiziarie per ogni riga, o frazione di riga	**7,95**

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, *nonché quelli di vendita dei fascicoli delle* annate arretrate, *compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, sono* raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 16716029 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione dei dati riportati sulla relativa fascetta di abbonamento.

Per informazioni, prenotazioni o reclami attinenti agli abbonamenti oppure alla vendita della *Gazzetta Ufficiale* bisogna rivolgersi direttamente all'Amministrazione, presso l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA

Gestione Gazzetta Ufficiale Abbonamenti Vendite	Ufficio inserzioni	Numero verde
☎ 800-864035 - Fax 06-85082520	☎ 800-864035 - Fax 06-85082242	☎ 800-864035